

# Loopbanen na de Universiteit Maastricht: meting 2001 : afstudeercohort 1989/1990 en 1994/1995

Citation for published version (APA):

van Eijs, P. W. L. J., & Jacob-Tacke, K. H. M. (2002). *Loopbanen na de Universiteit Maastricht: meting 2001 : afstudeercohort 1989/1990 en 1994/1995*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports No. 10  
<https://doi.org/10.26481/umarep.2002010>

## Document status and date:

Published: 01/01/2002

## DOI:

[10.26481/umarep.2002010](https://doi.org/10.26481/umarep.2002010)

## Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Download date: 05 May. 2023

# **Loopbanen na de Universiteit Maastricht: Meting 2001**

**Afstudeercohort 1989/1990 en 1994/1995**

ROA-R-2002/10

P.W.L.J. van Eijs  
K.H.M. Jacob-Tacken

**Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt**

Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde  
Universiteit Maastricht

Maastricht, augustus 2002

**ISBN 90-5321-340-6**  
Sec02.102

# Inhoud

	Bladzijde
Voorwoord	i
Samenvatting	iii
1 Inleiding	7
1.1 Arbeidsmarktscanner Universiteit Maastricht	7
1.2 Onderzoekspopulatie	7
1.3 Vraagstelling en opbouw van het rapport	9
2 Ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie tijdens de loopbaan	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Maatschappelijke positie	11
2.3 Kenmerken van de huidige werksituatie	12
2.4 Typering van de loopbaan	20
2.5 Conclusie	26
3 Werkoriëntaties en loopbanen	29
3.1 Inleiding	29
3.2 Levensdoelen	29
3.3 Werkoriëntaties	30
3.4 Realisatie van werkoriëntaties	34
3.5 Conclusie	38
4 Levenslang leren	39
4.1 Inleiding	39
4.2 Vervolgopleiding	39
4.3 Bijscholingscursussen	40
4.4 Wie volgen er bijscholingscursussen?	46
4.5 Loont scholing?	48
4.6 Conclusie	50
5 Slotconclusie	53
Literatuur	55
Bijlage	57



## Voorwoord

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verricht sinds 1990 periodiek onderzoek naar de arbeidsmarktintrede en vanaf 1998 ook periodiek onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de Universiteit Maastricht. Dit gebeurt in opdracht van het College van Bestuur. De Arbeidsmarktscanner van de Universiteit Maastricht (UM Scanner) is een langlopend project waarbij alumni circa anderhalf, vijf en tien jaar na afstuderen een schriftelijke vragenlijst ontvangen. Voor afgestudeerden die na anderhalf jaar een vragenlijst ontvangen, staat de arbeidsmarktintrede centraal. Met deze meting wordt inzicht verkregen in de overgang van studie naar werk. Bij de vragenlijsten die alumni vijf jaar en tien jaar na hun afstuderen ontvangen, staat het loopbaanverloop centraal.

De data van de UM Scanner maken een analyse van het loopbaanverloop op zowel de korte als de lange termijn mogelijk. In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van de in het voorjaar van 2001 gehouden metingen onder afgestudeerden van de Universiteit Maastricht uit 1989/'90 (afstudeercohort '90) circa tien jaar na afstuderen en afgestudeerden uit 1994/'95 (afstudeercohort '95) circa vijf jaar na afstuderen. De vragenlijsten van deze metingen zijn ontwikkeld in een breder kader, te weten het internationale CHEERS-project (Careers after Higher Education: a European Research Survey) waarin elf Europese landen en Japan participeren. In dit project wordt onderzoek gedaan naar de loopbaanontwikkeling van afgestudeerden in het hoger onderwijs. Het ROA neemt hieraan deel als vertegenwoordiger van Nederland.

De in het voorjaar van 2001 gehouden metingen zijn in samenwerking met het Bureau Inschrijvingen van de Dienst Studentenzaken van de Universiteit Maastricht uitgevoerd. Het Bureau Inschrijvingen heeft gezorgd voor het bijhouden van het adressenbestand van de alumni, het verzenden van de vragenlijsten, en de non-responsactiviteiten. Het ROA is verantwoordelijk geweest voor de methodologische en inhoudelijke aspecten van het project, de jaarlijkse rapportages, en het beheer van de onderzoeksgegevens. Deze rapportage is samengesteld door drs. Patrick van Eijs (projectleider) en drs. Karin Jacob-Tacken. Verder is er bij het ROA aan het onderzoek meegewerkt door Lia Potma en Esther Soudant.



## Samenvatting

In dit rapport is gekeken naar het loopbaanverloop van afgestudeerden van de Universiteit Maastricht (UM) vijf en tien jaar na afstuderen. De meting vijf jaar na afstuderen heeft betrekking op afgestudeerden van de UM uit examenjaar 1994/1995 (afstudeercohort '95). De meting tien jaar na afstuderen heeft betrekking op afgestudeerden van de UM uit examenjaar 1989/1990 (afstudeercohort '90). Dit onderzoek maakt deel uit van een langlopend onderzoek, waarbij jaarlijks de arbeidsmarktintrede en loopbaanverloop van UM-afgestudeerden wordt bestudeerd.

Centraal in dit rapport staat de vraag hoe de loopbanen van oud-studenten van de UM zich ontwikkelen. Deze vraag wordt uitgesplitst in de volgende drie deelvragen:

- Hoe ontwikkelt de arbeidsmarktpositie van oud-studenten van de UM zich tijdens de loopbaan?
- Wat vinden oud-studenten van de UM belangrijk in hun werk, en hebben zij dit ook weten te realiseren?
- In welke mate volgen oud-studenten van de UM na het afstuderen verdere scholing, en beïnvloedt deze extra scholing hun latere arbeidsmarktpositie?

### *Arbeitsmarktpositie vijf en tien jaar na afstuderen*

De arbeidsmarkt voor UM-afgestudeerden ziet er rooskleurig uit. UM'ers zijn zowel vijf als tien jaar na afstuderen nauwelijks werkloos. Het overgrote deel heeft betaald werk. Slechts een klein deel vervult een zorgtaak of heeft een andere bezigheid. Medici en gezondheidswetenschappers werken vaak in non-profit organisaties, terwijl economen en juristen vaker in profit-organisaties werkzaam zijn. Over het algemeen werken UM-afgestudeerden in grote organisaties. De meerderheid van hen heeft vijf en tien jaar na afstuderen een vaste aanstelling. Alleen medici hebben vijf jaar na afstuderen vaak alsnog een tijdelijke aanstelling. Dit komt doordat zij dan vaak nog in opleiding zijn. Ongeveer een kwart van de UM-afgestudeerden, met name medici en gezondheidswetenschappers, werkt parttime. Een klein deel van de UM-afgestudeerden, vooral medici, werkt meer dan 40 uur per week. Van alle afgestudeerden hebben medici het vaakst werk dat aansluit op hun opleiding. Zij hebben bijna allemaal een baan in hun richting en op wo-niveau. De banen van gezondheidswetenschappers sluiten het minst vaak aan op hun opleiding. Vooral vijf jaar na afstuderen hebben zij vaak een baan onder WO niveau en cohort '90 heeft relatief vaak een baan die niet aansluit op hun opleidingsrichting. Dit laatste zou kunnen komen door de minder gunstige arbeidsmarktsituatie begin jaren '90 of door de onbekendheid met de toen nog jonge opleiding gezondheidswetenschappen. Bij economen en juristen sluit het werk, met name vijf jaar na afstuderen, minder vaak aan op de opleiding dan bij medici en gezondheidswetenschappers. Economen hebben dan relatief vaak een baan onder hun niveau en juristen vaak een baan buiten hun richting. Tien jaar na afstuderen bedraagt het bruto maandloon van UM-afgestudeerden iets minder dan € 3.500,-. Medici en economen verdienen tien jaar na afstuderen het meest. Vijf jaar na afstuderen ligt het loon van medici, die dan nog



vaak met hun opleiding bezig zijn, relatief laag. Tussen de vijf en tien jaar na afstuderen, wanneer de meeste medici hun opleiding zullen afronden, stijgt hun loon echter sterk. Verder zien we dat mannen meer verdienen dan vrouwen, parttimers per uur meer verdienen dan fulltimers, men in een profit-organisatie meer verdient dan in een non-profit organisatie en dat UM-afgestudeerden met een functie op wo-niveau meer verdienen dan degenen met een functie onder wo-niveau.

### *De loopbaan*

Wanneer we kijken naar de loopbanen van UM-afgestudeerden, dan lijkt het erop dat zij gaandeweg de loopbaan vaker een vaste aanstelling krijgen, vaker parttime gaan werken, vaker alsnog een baan krijgen die aansluit bij hun opleiding, meer gaan verdienen en vaker tevreden zijn met hun werk. Gaandeweg de loopbaan krijgen ook medici vaker alsnog een vaste aanstelling, economen en gezondheidswetenschappers vaker alsnog een functie op wo-niveau, en juristen vaker alsnog een baan in hun richting.

Meer dan een derde van de UM-afgestudeerden is tijdens hun loopbaan wel eens werkloos geweest. Het gaat hierbij met name om intredewerkloosheid. De intredewerkloosheid duurde gemiddeld zo'n vier à vijf maanden. De eerste vijf jaar na afstuderen veranderen UM-afgestudeerden het vaakst van baan. Gemiddeld hebben zij dan drie banen gehad. Na deze vijf jaar wordt de baanmobiliteit aanmerkelijk lager. UM-afgestudeerden zullen dan vaak al 'gesetteld' zijn. In de meeste gevallen zeggen UM-afgestudeerden zelf hun baan op. Zij spelen dus zelf een actieve rol bij het vormgeven van hun loopbaan. Hierbij veranderen ze vaak van functieniveau en/of van vakgebied.

### *Werkoriëntaties*

UM-afgestudeerden vinden naast werkaspecten, zoals autonomie, uitdaging en afwisseling (autonome werkoriëntatie), ook sociale werkaspecten, zoals genoeg vrije tijd, het combineren van werk en gezin en een goede sfeer op het werk (sociale werkoriëntatie), erg belangrijk. Daarnaast vinden zij bepaalde inhoudelijke aspecten, zoals mogelijkheden om bij te leren, toepassing van kennis en vaardigheden en maatschappelijk nut (inhoudelijke werkoriëntatie) belangrijk. Aan extrinsieke werkaspecten, zoals prestige of geld verdienen (extrinsieke werkoriëntatie), hechten zij minder waarde. Medici en gezondheidswetenschappers hebben een relatief hoge sociale en autonome werkoriëntatie, terwijl juristen en economen een relatief hoge extrinsieke werkoriëntatie hebben. Bovendien vinden medici inhoudelijke werkaspecten erg belangrijk, terwijl economen hier veel minder waarde aan hechten. Verder blijkt dat vrouwen over het algemeen inhoudelijke en sociale werkaspecten vaker belangrijk vinden dan mannen. UM-afgestudeerden met een hoge inhoudelijke of sociale werkoriëntatie werken vaker parttime en verdienen minder dan degenen met een hoge autonome of extrinsieke werkoriëntatie. Daarnaast hebben UM-afgestudeerden met een hoge inhoudelijke werkoriëntatie vaker een baan die aansluit op hun opleiding, vaker werk in een non-profit organisatie en minder vaak een vaste aanstelling.

Een deel van de UM-afgestudeerden, met name medici en juristen, heeft moeite om werk en privé te combineren. Het combineren van werk en privé is moeilijker wanneer men een functie heeft op wo-niveau, fulltime werkt en geen vaste aanstelling heeft. Verder zouden UM-afgestudeerden, en dit geldt vooral voor medici die tien jaar geleden afgestudeerd zijn, ook meer inbreng, autonomie en verantwoordelijkheid willen dan het werk toelaat. Op het gebied van extrinsieke werkaspecten, zoals een hoog salaris en carrièremogelijkheden, ervaart men weinig discrepanties. Gezondheidswetenschappers ervaren relatief vaak een discrepantie op het gebied van hun inhoudelijke werkoriëntatie. Zij hebben vaker een baan die niet aansluit op hun opleiding en hebben op hun werk over het algemeen minder leermogelijkheden. Een minder goed bij de opleiding aansluitende functie betekent echter niet per definitie dat men ook vaker een inhoudelijke discrepantie ervaart. Degenen die een minder goed bij de opleiding passende baan hebben, vinden inhoudelijke werkaspecten namelijk meestal ook minder belangrijk. Een inhoudelijke discrepantie wordt over het algemeen vaker door vrouwen ervaren dan door mannen. Vrouwen hechten meer waarde aan deze werkaspecten, maar hebben deze niet altijd sterker weten te realiseren.

Het ervaren van een discrepantie, vooral op het gebied van autonome en extrinsieke werkaspecten, blijkt een negatieve invloed te hebben op de tevredenheid met het werk en zorgt ervoor dat men vaker op zoek gaat naar ander werk. Het minder goed kunnen combineren van werk en privé blijkt echter geen invloed te hebben op het zoeken naar een andere baan.

#### *Scholing tijdens de loopbaan*

Een groot deel van de UM-afgestudeerden volgt na afstuderen nog een vervolgopleiding of cursussen. Medici volgen bijna allemaal een vervolgopleiding, terwijl andere UM-afgestudeerden vaker losse cursussen volgen. Wanneer we kijken naar het type vervolgopleiding, dan zien we dat medici en economen vaak post-doctorale beroepsopleidingen volgen, terwijl gezondheidswetenschappers en juristen vaker niet-postdoctorale opleidingen volgen. Bij medici gaat het om een opleiding tot huisarts, sociaal geneeskundige of specialist, bij economen om een deeltijd opleiding tot (register) accountant of controller, bij gezondheidswetenschappers om andere wo-opleidingen of post-doctorale opleidingen op het gebied van de gezondheidszorg, en bij juristen om opleidingen op het gebied van de advocatuur, recht en openbare orde. Vijf jaar na afstuderen is de meerderheid van de medici nog bezig met hun opleiding, terwijl de meeste andere afgestudeerden dan al klaar zijn. Alleen het voltooien van een medische post-doctorale opleiding heeft vijf jaar na afstuderen al een sterk positief effect op het loon. Andere opleidingen, ook post-doctorale opleidingen, hebben vijf jaar na afstuderen (nog) geen effect op het loon. Het positieve effect van een afgeronde post-doctorale opleiding is waarschijnlijk in het begin van de loopbaan nog niet zichtbaar, omdat men in de tijd dat men een opleiding volgt geen of minder werkervaring op doet en dus op die manier ook beloning mis loopt. Dit neemt niet weg dat een voltooide post-doctorale opleiding verderop in de loopbaan wel een loonstijging tot gevolg kan hebben.

De meeste UM-afgestudeerden volgen vooral aan het begin van hun loopbaan meerdere cursussen. Economen en juristen volgen de meeste cursussen. Medici participeren het minst in aanvullende cursussen. Verder blijkt men in profit-organisaties vaker een cursus te volgen dan in non-profit organisaties. In de profit sector heeft men wellicht meer financiële middelen om te investeren in de scholing van werknemers. UM-afgestudeerden met een tijdelijke baan en een baan onder wo-niveau zijn in het nadeel wat mogelijkheden voor bijscholing betreft. Functies op wo-niveau zijn wellicht kennisintensiever, waardoor scholing in deze functies ook vaker nodig zal zijn.

Bijscholingscursussen zijn meestal werkgerelateerd, duren een aantal maanden en nemen per week aan contacturen een dag of minder in beslag. De cursussen worden door verschillende instellingen, zoals de universiteit, andere opleidingsinstellingen, beroep- en brancheorganisaties of de werkgever, verzorgd. De voor UM-afgestudeerden belangrijkste bijscholingscursussen zijn vooral gericht op het vermeerderen van kennis, het aanleren van (nieuwe) methoden en technieken, en management vaardigheden. Medici volgen relatief vaak cursussen die gericht zijn op het verdiepen van vakkennis en het aanleren van nieuwe methoden en technieken. Juristen volgen relatief weinig bijscholing op het gebied van leidinggeven en management, maar daarentegen relatief veel bijscholing op het gebied van spreek- en schrijfvaardigheid en relaties met klanten. UM-afgestudeerden volgen bijscholing om tekorten weg te werken, zich verder te specialiseren of door te stromen naar een andere of hogere functie. De bijscholingscursussen van medici zijn er meestal op gericht om zich verder te specialiseren, terwijl de cursussen van gezondheidswetenschappers er eerder op gericht zijn om tekorten weg te werken. Ondanks dat UM-afgestudeerden in de eerste jaren na hun afstuderen vaak bijscholingscursussen hebben gevolgd, is er bij de meerderheid van hen nog steeds behoefte aan bijscholing. Blijkbaar is het nodig om 'levenslang' te leren. Het volgen van een cursus blijkt echter geen extra salaris op te leveren. Cursussen zijn vaak onderdeel van het werk en worden als zodanig meestal niet apart beloond.

# 1 Inleiding

## 1.1 Arbeidsmarktscanner Universiteit Maastricht

Het project Arbeidsmarktscanner UM behelst een langlopend onderzoek naar de arbeidsmarktintrede en loopbaanontwikkeling van oud-studenten van de Universiteit Maastricht (UM). Het onderzoek gebeurt in opdracht van het College van Bestuur van de UM en wordt verricht door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in samenwerking met de Dienst Studentenzaken. UM-afgestudeerden worden op drie tijdstippen ondervraagd, namelijk circa een jaar na afstuderen, waarbij de arbeidsmarktintrede centraal staat en vanaf 1998 tevens circa vijf en tien jaar na afstuderen, waarbij de verdere loopbaan centraal staat. Over de meting een jaar na afstuderen wordt apart verslag gedaan. In dit rapport zullen de metingen vijf en tien jaar na afstuderen beschreven worden. Deze zijn in het voorjaar van 2001 gehouden.

De meting vijf jaar na afstuderen heeft betrekking op in het studiejaar 1994/95 afgestudeerden van de Universiteit Maastricht (afstudeercohort '95). De meting tien jaar na afstuderen heeft betrekking op in het studiejaar 1989/90 afgestudeerden van de Universiteit Maastricht (afstudeercohort '90). De vragenlijsten die beide cohorten hebben ontvangen zijn grotendeels gelijk. Deze vragenlijsten zijn ontwikkeld in een breder kader, namelijk het internationale CHEERS-project (Careers after Higher Education: a European Research Survey) waarin onderzoek gedaan wordt naar de loopbaanontwikkeling van afgestudeerden in het hoger onderwijs in elf Europese landen en Japan, waarbij het ROA vanuit Nederland is betrokken (zie Allen en De Vries, 2002). De gehanteerde vragenlijst bevat informatie over persoonskenmerken zoals leeftijd en geslacht, over de bereikte maatschappelijke positie, over baankenmerken, zoals loon, voltijd/deeltijd werk, vaste aanstelling en aansluiting tussen opleiding en functie, over werkorientaties en over verdere scholing.

## 1.2 Onderzoekspopulatie

Ruim veertig procent van de in 1989/1990 en 1994/95 afgestudeerden van de UM hebben op de vragenlijst van de Arbeidsmarktscanner gerepsondeerd (zie tabel 1.1), wat ongeveer vergelijkbaar is met de respons van de afgelopen twee jaren. Dit responspercentage kan betiteld worden als 'vrij hoog' aangezien de vragenlijsten respectievelijk vijf en tien jaar na afstuderen verstuurd zijn. Zo'n lange tijd na afstuderen is een aantal adressen niet meer actueel, waardoor een deel van de respondenten niet bereikt kon worden.

De respons was hoger onder medici (FdG) en gezondheidswetenschappers (FdGW) dan onder economen (FdEWB) en juristen (FdR). Gezondheidswetenschappen is een grote studierichting en we zien dan ook dat onze steekproef veel gezondheidswetenschappers bevat. In 1989/1990 zijn nog maar weinig economen afgestudeerd. De steekproef omvat dan ook slechts 20 economen. Hoewel we in de tabellen wel over deze groep rapporteren, dient men deze cijfers met de nodige voorzichtigheid te interpreteren.

Tabel 1.1  
Respons

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90	'95	'90	'95	'90	'95	'90	'95	'90	'95
Totaal aantal afgestudeerden	52	352	107	100	163	452	163	211	485	1115
Aantal respondenten	20	141	61	59	72	204	51	87	204	491
Respons in %	38	40	57	59	44	45	31	41	42	44

Over het algemeen studeren er meer vrouwen dan mannen aan de Universiteit Maastricht af (zie tabel 1.2). Alleen bij economie is het omgekeerde het geval: deze studie wordt door meer mannen dan vrouwen gevolgd. Tien jaar na afstuderen ligt de leeftijd van UM-afgestudeerden rond de 35 jaar. Vijf jaar na afstuderen ligt de leeftijd rond de 30 jaar. Het merendeel van de UM-afgestudeerden is gehuwd of samenwonend. Het merendeel heeft een vwo-diploma als hoogst voltooide vooropleiding en heeft de opleiding voltijds gevolgd. Gezondheidswetenschappers hebben hun opleiding vaker dan anderen in deeltijd gevolgd.

Tabel 1.2  
Achtergrondkenmerken cohort '90 en cohort '95

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
<i>Geslacht</i>										
Man	78	65	42	27	29	23	54	44	43	39
Vrouw	22	35	58	73	71	77	46	56	57	61
<i>Leeftijd*</i>										
< 30 jaar	0	38	0	2	0	21	0	28	0	25
30-35 jaar	72	61	25	95	59	53	68	62	53	62
> 35 jaar	28	1	75	3	41	26	32	10	47	13
<i>Huishouden</i>										
gehuwd/samenwonend	61	75	85	87	82	81	82	87	81	81
alleenstaand of met anderen wonend	39	26	15	13	18	19	18	13	19	19
<i>Vooropleiding</i>										
Vwo	95	100	100	95	99	95	94	91	98	96
Hbo	0	0	0	3	0	1	0	1	0	1
Overig	5	0	0	2	1	4	6	8	2	3
<i>Opleidingsvorm</i>										
Voltijd	100	100	100	100	97	72	98	93	99	87
Deeltijd	0	0	0	0	3	28	2	7	1	13

\* leeftijd op moment van enquêteren

### 1.3 Vraagstelling en opbouw van het rapport

Het doel van dit rapport is meer zicht te krijgen op de loopbanen van UM-afgestudeerden. De centrale vraag in dit rapport is dan ook:

*Hoe ontwikkelen de loopbanen van afgestudeerden van de Universiteit Maastricht zich?*

Deze vraag zal verder worden uitgesplitst in drie deelvragen die elk in een hoofdstuk zullen worden behandeld.

#### 1. *Hoe ontwikkelt de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de Universiteit Maastricht zich tijdens de loopbaan?*

Na afstuderen betreden de meeste UM-afgestudeerden de arbeidsmarkt. In hoofdstuk twee zal bekeken worden waar UM'ers na het voltooien van de studie op de arbeidsmarkt zijn terechtgekomen en hoe hun loopbaan is verlopen. We gaan na hoe de maatschappelijke positie van UM-afgestudeerden vijf en tien jaar na afstuderen is en in wat voor type banen zij terecht zijn gekomen. Door na te gaan in hoeverre er tijdens de loopbaan sprake was van werkloosheid, wat voor soort baanveranderingen er tijdens de loopbaan hebben plaatsgevonden en in hoeverre de eerste en de huidige baan van elkaar verschillen, bekijken we hoe de loopbaan van UM-afgestudeerden vijf en tien jaar na afstuderen is verlopen.

#### 2. *Wat vinden afgestudeerden van de Universiteit Maastricht belangrijk in hun werken hebben zij dit ook kunnen realiseren?*

Vanuit hun houding ten aanzien van werk zullen UM-afgestudeerden tijdens hun loopbaan keuzes maken. Over het algemeen zal men ernaar streven om datgene wat men belangrijk vindt ook zoveel mogelijk te realiseren. In hoofdstuk drie gaan we in op de werkoriëntaties van UM-afgestudeerden. We gaan na wat UM-afgestudeerden belangrijk vinden in hun werk. We bekijken of zij hun werkoriëntaties weten te realiseren en of het niet realiseren van hun werkoriëntatie ook gevolgen heeft voor de tevredenheid met het werk en het op zoek gaan naar ander werk.

#### 3. *Hoe vaak volgen afgestudeerden van de Universiteit Maastricht na hun afstuderen verdere scholing en heeft deze extra scholing ook invloed op hun loopbaanverloop?*

Levenslang leren wordt steeds belangrijker in onze steeds ingewikkelder en complexer wordende maatschappij. Leren is niet alleen een instrument om up-to-date te blijven met de recente ontwikkelingen in het vakgebied, maar zal voor veel UM-afgestudeerden ook een manier zijn om zich verder te specialiseren of om een heroriëntatie van de carrière mogelijk te maken. In hoofdstuk vier zal daarom bekeken worden welke plaats leren inneemt in de loopbaan van UM-afgestudeerden. We kijken naar het type scholing dat UM-afgestudeerden volgen, wie er scholing volgen en in hoeverre scholing kan bijdragen aan een versterking van de arbeidsmarktpositie.



## **2 Ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie tijdens de loopbaan**

### **2.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk zullen we bekijken hoe de loopbaan van UM afgestudeerden zich heeft ontwikkeld. In paragraaf 2.2 zal bekeken worden hoe de maatschappelijke positie van UM afgestudeerden vijf en tien jaar na afstuderen is. In paragraaf 2.3 bekijken we in wat voor type banen zij terecht zijn gekomen en hoe tevreden zij zijn met hun werk. In paragraaf 2.4 trachten we meer inzicht te krijgen in het loopbaanverloop, waarbij we kijken naar werkloosheid tijdens de loopbaan, het aantal en type baanveranderingen en het verschil tussen de eerste en de huidige baan. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

Bij het vergelijken van de afgestudeerden uit 1990 met die van 1995 dient te worden gewezen op de verschillende situatie op de arbeidsmarkt voor beide cohorten. De eerste helft van de jaren negentig bood minder gunstige omstandigheden om de arbeidsmarkt te betreden dan de tweede helft van de jaren negentig (ROA, 1997, blz. v). Begin jaren negentig was het aanbod van afgestudeerden groter dan het aantal baanopeningen voor nieuwkomers. In de tweede helft van de jaren negentig heeft er een omslag plaatsgevonden op de arbeidsmarkt. Enerzijds was er sprake van een hogere arbeidsmarktofstroom van werkenden en groei van de werkgelegenheid, anderzijds was er een afnemende instroom van afgestudeerden op de arbeidsmarkt. Dit maakte de intrede op de arbeidsmarkt voor afgestudeerden uit 1995 makkelijker dan voor afgestudeerden uit 1990.

### **2.2 Maatschappelijke positie**

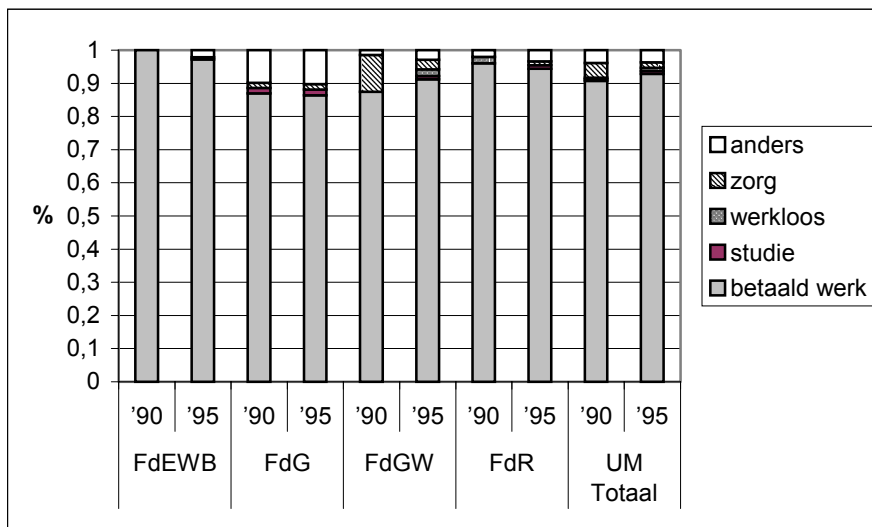
Aan de respondenten is gevraagd welke omschrijving het beste past bij hun huidige situatie. Voor UM-afgestudeerden uit cohort '95 betekent dit de situatie vijf jaar na afstuderen en voor UM-afgestudeerden uit cohort '90 de situatie tien jaar na afstuderen. Uit figuur 2.1 blijkt dat meer dan negentig procent van de UM-afgestudeerden betaald werk als zijn of haar belangrijkste bezigheid ziet. Van de overige bijna tien procent geeft een belangrijk deel aan een zorgtaak te vervullen. Werkloosheid of het volgen van een studie komt vijf en tien jaar na afstuderen nauwelijks voor.

Medici geven relatief vaak aan iets anders te doen, maar verstaan hieronder ook het hebben van een eigen praktijk of een combinatie van betaald werk en studie. Gezondheidswetenschappers, vooral uit cohort '90, vervullen relatief vaak een zorgtaak.



*Figuur 2.1*

Maatschappelijke positie vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90



### 2.3 Kenmerken van de huidige werksituatie

In deze paragraaf bekijken we wat voor type banen UM-afgestudeerden vijf en tien jaar na afstuderen hebben. Hierbij zullen we achtereenvolgens kijken naar de organisaties waarin UM-afgestudeerden werkzaam zijn, de aanstelling die zij hebben, het aantal uren dat zij werkzaam zijn, de aansluiting tussen hun functie en de opleiding, het salaris en de tevredenheid met hun functie.

#### *Type organisatie*

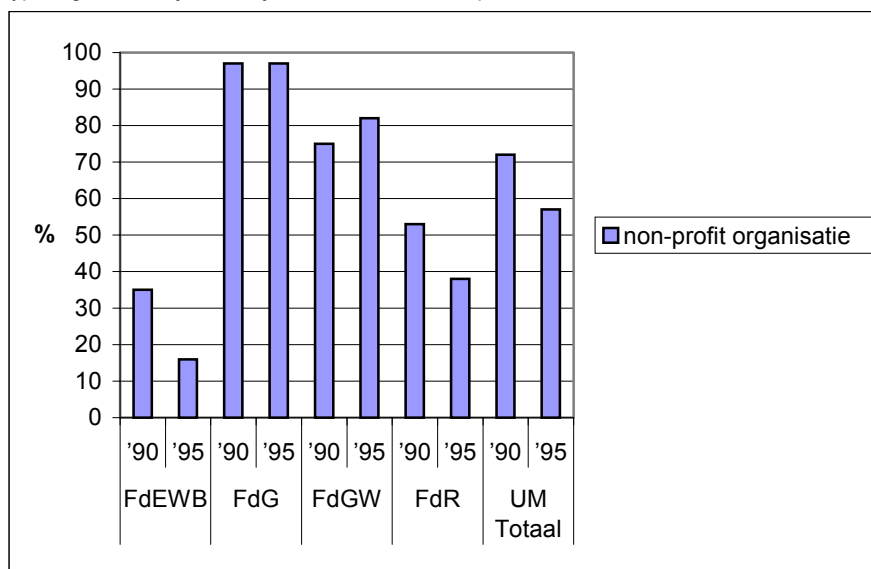
Om een idee te krijgen waar UM-afgestudeerden werkzaam zijn, wordt in figuur 2.2 gepresenteerd in wat voor type organisatie men werkzaam is. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen non-profit organisaties en profit-organisaties. In figuur 2.2 is te zien dat met name medici en gezondheidswetenschappers in non-profit organisaties werkzaam zijn. Zij werken vaak in gezondheidszorginstellingen. Economen blijken nauwelijks in non-profit organisaties te werken. Zij zijn vaak in de zakelijke dienstverlening werkzaam. Juristen zijn wat vaker dan economen werkzaam in non-profit organisaties, zoals de overheid. Opvallend is wel, dat economen en juristen uit cohort '90 vaker in non-profit organisaties werken dan hun studiegenoten uit cohort '95. Dit zou een weerspiegeling kunnen zijn van de minder gunstige arbeidsmarktsituatie in het begin van de jaren negentig.

Ook de omvang van de organisatie geeft een indicatie in wat voor soort organisaties UM-afgestudeerden werkzaam zijn. Tevens kan de omvang van een organisatie invloed hebben op de carrièremogelijkheden binnen de organisatie, de arbeidsvoorwaarden en de mate van vernieuwing die in de organisatie aanwezig is. In grote organisaties zijn er doorgaans meer doorgroeimogelijkheden aanwezig en zijn er betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Kleinere organisaties kunnen als voordeel

hebben dat zij flexibeler zijn en meer kunnen inspelen op veranderingen. In figuur 2.3 is te zien dat bijna driekwart van de UM-afgestudeerden in grote organisaties werkt. Tussen de verschillende afstudeerrichtingen zijn er wat dit betreft nauwelijks verschillen.

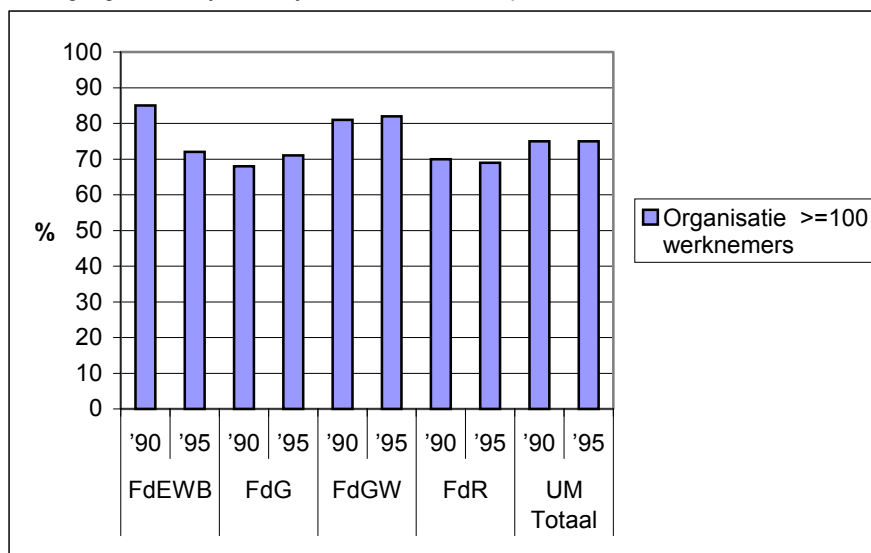
*Figuur 2.2*

Type organisatie vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90



*Figuur 2.3*

Omvang organisatie vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90

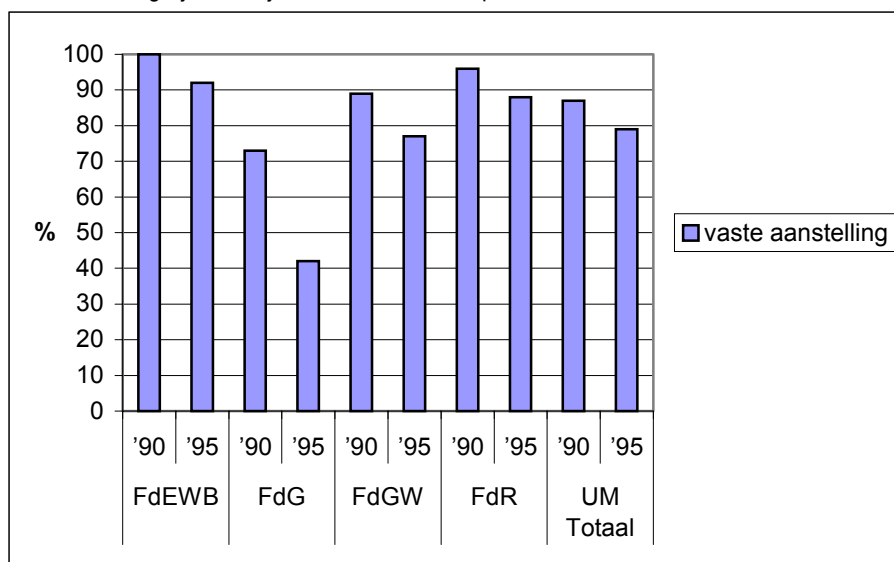


### Type aanstelling

Aan afgestudeerden is gevraagd of zij een vaste of een tijdelijke aanstelling hebben. Onder een tijdelijke aanstelling worden ook de dienstverbanden met uitzicht op een vaste aanstelling verstaan. Dit is een indicator voor baan zekerheid. In figuur 2.4 is te zien dat de meerderheid van de UM-afgestudeerden vijf en tien jaar na afstuderen een vaste aanstelling heeft. Gaandeweg de loopbaan krijgt men steeds vaker een vaste aanstelling. Zo blijken de afgestudeerden uit cohort '90 vaker een vaste aanstelling te hebben dan degenen uit cohort '95. Medici hebben met name vijf jaar na afstuderen nog niet zo vaak een vaste aanstelling. Dit hangt samen met het feit dat veel basisartsen hun loopbaan starten in een tijdelijke opleidingsplaats voor medisch specialist.

Figuur 2.4

Vaste aanstelling vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90



### Aantal uren werkzaam

Tabel 2.1 biedt inzicht in het aantal werkzame uren. De tabel laat zien dat de helft van de UM-afgestudeerden 36 uur of meer per week werkt. In de tabel is verder te zien dat ongeveer een kwart van de UM-afgestudeerden parttime, dat wil zeggen 33 uur of minder, werkt. Afgestudeerden uit cohort '90 blijken vaker parttime te werken dan afgestudeerden uit cohort '95. Zoals uit tabel 1.2 reeds bleek zijn er onder de UM-afgestudeerden relatief veel vrouwen die gaandeweg hun loopbaan minder zullen gaan werken om werk en gezin te kunnen combineren. Opvallend is verder dat een deel van de UM-afgestudeerden (met name afgestudeerden van de FdG) meer dan 40 uur per week werkt.

Gezondheidswetenschappers en medici werken het vaakst parttime. Dit is niet verwonderlijk aangezien de meerderheid van hen vrouw is. Juristen lijken er wat later voor te kiezen om parttime te gaan werken. Tien jaar na afstuderen (cohort '90) werken zij namelijk vaker parttime dan vijf jaar na afstuderen (cohort '95). Economen werken het minst parttime. Economie is tevens de enige studierichting aan de UM die door meer mannen dan vrouwen wordt gevolgd. Hoewel medici aan de ene kant redelijk vaak parttime werken, blijkt aan de andere kant bijna een derde van de medici meer dan 40 uur per week te werken. Dit zou onder meer te maken kunnen hebben met het grote aantal medici dat een eigen praktijk heeft. Van de afgestudeerden van andere studierichtingen werkt slechts een klein deel meer dan 40 uur per week.

*Tabel 2.1*

Aantal uren werkzaam vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
4-24 uur	0	2	24	18	22	18	10	6	18	11
25-32 uur	5	3	10	16	22	22	21	7	17	13
33-40 uur	90	86	39	35	49	58	54	79	51	67
41-50 uur	5	4	15	28	2	2	8	6	8	6
> 50 uur	0	4	12	4	5	1	6	2	7	2
Mediaan* aantal uren werkzaam	38	40	37	38	36	36	36	37,5	36	36

\* De mediaan is de 'middelste' waarde in een verdeling. Dit is de waarde ten opzichte waarvan precies de helft van de respondenten lager scoren en de helft hoger.

#### *Aansluiting tussen opleiding en functie*

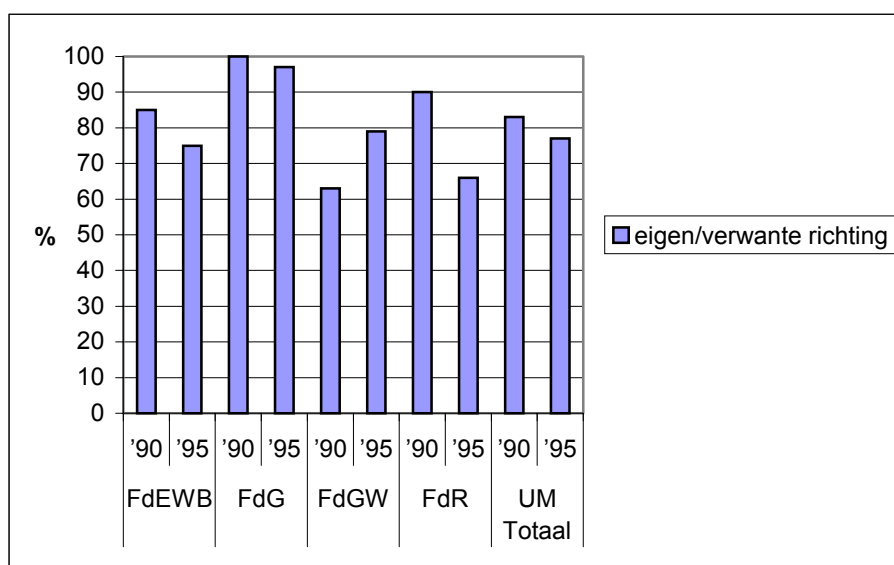
Om te zien hoe de gevolgde opleiding en de functie op elkaar aansluiten, kijken we allereerst naar de opleidingsrichting die voor de functie vereist werd. De functies blijken over het algemeen aan te sluiten op de opleidingsrichting. De meerderheid van de UM-afgestudeerden heeft vijf en tien jaar na afstuderen namelijk een functie waarvoor door de werkgever de eigen of een verwante richting vereist werd (zie figuur 2.5). Afgestudeerden uit cohort '90 hebben nog wat vaker een functie in hun richting dan afgestudeerden uit cohort '95. Gaandeweg de loopbaan blijkt het werk steeds vaker aan te sluiten op de opleidingsrichting.

Van de medici heeft (bijna) iedereen een functie in de eigen richting. De meeste medici zullen na hun opleiding het artsensberoep uit gaan oefenen en dit beroep is uitsluitend toegankelijk met de opleiding geneeskunde. Juristen lijken er aan het begin van hun loopbaan de meeste moeite mee te hebben om een baan in hun richting te vinden. Vijf jaar na afstuderen heeft namelijk slechts 66% een baan in hun eigen of verwante richting. Naarmate de loopbaan vordert lijken zij, net als economen, steeds vaker een functie te vinden in de eigen richting. Deze trend vinden we echter niet terug bij gezondheidswetenschappers. Gezondheidswetenschappers uit cohort '90 blijken namelijk vaker buiten hun eigen richting werkzaam te zijn dan

gezondheidswetenschappers uit cohort '95. Gezondheidswetenschappers uit cohort '90 zijn bijvoorbeeld werkzaam in de automatisering of hebben nog een andere studie gedaan, aangezien ook beroepen als advocaat, econoom of huisarts genoemd worden. Zoals in het begin van dit hoofdstuk al aangehaald werd, was de arbeidsmarktsituatie in 1990 niet zo gunstig als in 1995. Bovendien was de arbeidsmarkt mogelijk nog niet goed bekend met de destijds nog jonge opleiding gezondheidswetenschappen. Waarschijnlijk zijn gezondheidswetenschappers uit cohort '90 na hun afstuderen daarom terechtgekomen in een breed scala aan functies.

*Figuur 2.5*

Voor de functie vereiste opleidingsrichting vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90



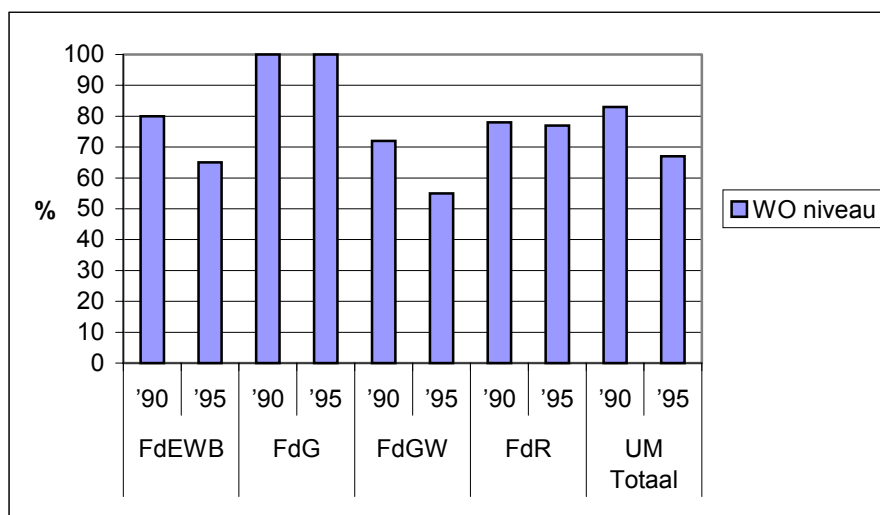
Ook wat het niveau betreft lijkt het erop dat de aansluiting tussen opleiding en beroep gaandeweg de loopbaan steeds beter wordt (zie figuur 2.6). Terwijl vijf jaar na afstuderen (cohort '95) nog slechts 67% een baan heeft waarvoor door de werkgever minimaal wo-niveau vereist wordt, is dit tien jaar na afstuderen (cohort '90) 83%. Van degenen met een functie onder wo-niveau heeft slechts 1% een baan waarvoor mbo-niveau of lager vereist wordt en de rest een baan waarvoor minimaal hbo-niveau vereist wordt. De scheiding tussen functies waarvoor hbo- of wo-niveau gevraagd wordt, is overigens vaak niet zo strikt. Zo blijkt voor een groot deel van de functies hbo- óf wo-niveau gevraagd te worden.

Van alle afgestudeerden hebben gezondheidswetenschappers en economen vijf jaar na afstuderen (cohort '95) het vaakst een functie die ook met een hbo-opleiding vervuld zou kunnen worden. Tien jaar na afstuderen hebben gezondheidswetenschappers en economen echter vaker dan vijf jaar na afstuderen een functie waarvoor minimaal een wo-opleiding is vereist. Wellicht is de periode tussen vijf en tien jaar na afstuderen een belangrijke periode voor gezondheidswetenschappers en

economen om alsnog door te groeien naar een functie op wo-niveau. Van de medici heeft iedereen een functie op wo-niveau. Dit komt doordat zij na hun opleiding het artsberoep uit gaan oefenen, en dit beroep uitsluitend toegankelijk is met de wo-opleiding geneeskunde.

*Figuur 2.6*

Voor de functie vereist opleidingsniveau vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90



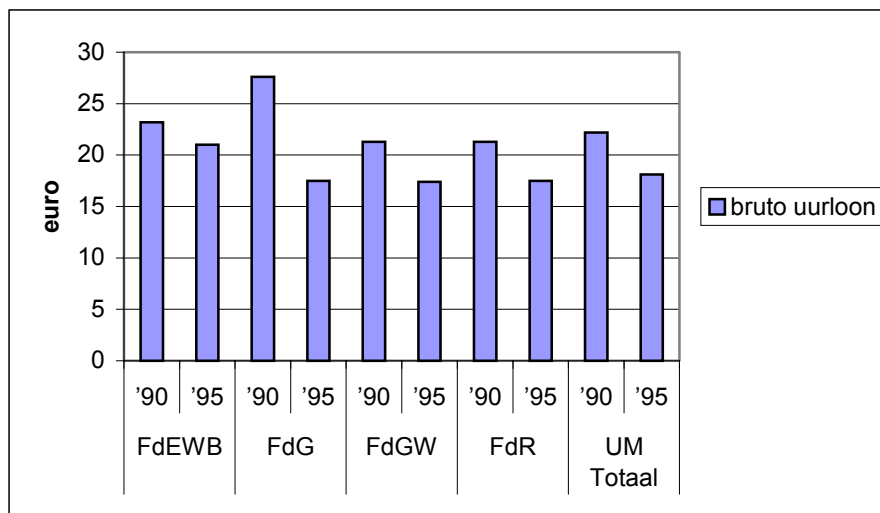
### *Bruto loon*

Wat verdienen UM-afgestudeerden eigenlijk? Hoe is de loonontwikkeling in de loop der jaren? Hangt het erg van de studierichting af wat men verdient of verdienen alle academici ongeveer hetzelfde? In figuur 2.7 is te zien dat het bruto uurloon van UM-afgestudeerden uit cohort '90 (dus tien jaar na afstuderen) iets meer dan € 20,- bedraagt. Dit is zo'n € 4,- meer dan afgestudeerden uit cohort '95 (dus vijf jaar na afstuderen) verdienen.

Wanneer we kijken naar verschillen tussen de studierichtingen, dan zien we dat economen vijf jaar na afstuderen per uur het meest verdienen. Tien jaar na afstuderen verdienen medici per uur verreweg het meest. Het uurloon van medici die tien jaar geleden afgestudeerd zijn is flink hoger dan dat van medici die vijf jaar geleden afgestudeerd zijn. In de periode tussen vijf en tien jaar na afstuderen zullen de meeste medici hun specialistenopleiding afronden en daarmee veel meer gaan verdienen. De lonen van juristen en gezondheidswetenschappers zijn ongeveer gelijk aan elkaar. Zij verdienen tien jaar na afstuderen aanzienlijk minder dan medici en iets minder dan economen.

*Figuur 2.7*

Bruto uurloon vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90 (mediaan)\*

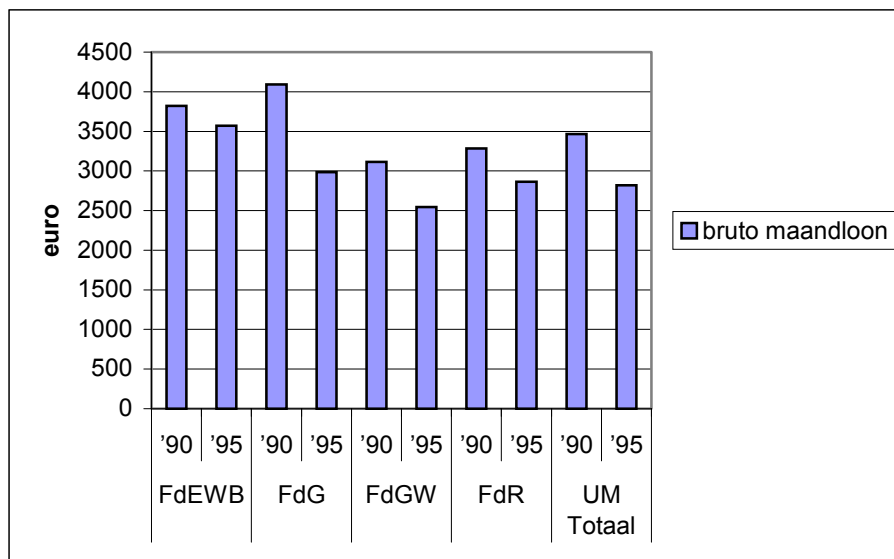


\* exclusief nevenfuncties

Tien jaar na afstuderen bedraagt het bruto maandloon van UM-afgestudeerden uit cohort '90 iets minder dan € 3.500,- (zie figuur 2.8). Dit is zo'n € 600,- meer dan cohort '95 vijf jaar na afstuderen verdient.

*Figuur 2.8*

Totaal bruto maandloon vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90 (mediaan)\*



\* inclusief nevenfuncties

In figuur 2.8 zijn overwegend dezelfde verschillen in beloning te zien als in figuur 2.7. Zo blijken economen vijf jaar na afstuderen niet alleen per uur maar ook per maand

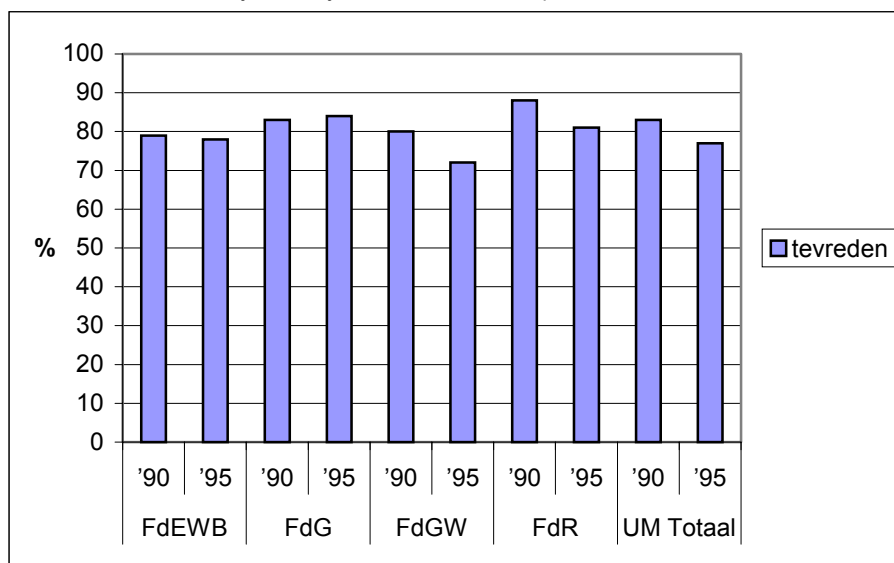
het meest te verdienen van alle afgestudeerden, en hebben medici tien jaar na afstuderen het hoogste inkomen. Het maandloon van medici die tien jaar geleden afgestudeerd zijn is meer dan € 1.000,- hoger dan dat van medici die vijf jaar geleden afgestudeerd zijn. Alleen tussen gezondheidswetenschappers en juristen is het verschil in maandloon niet terug te voeren op een verschil in het uurloon. Zo verdienen gezondheidswetenschappers per uur evenveel als juristen, maar verdienen zij per maand minder. Dit komt doordat gezondheidswetenschappers minder uren per week werken dan juristen, zoals tabel 2.1 reeds liet zien.

#### *Tevredenheid met werk*

In het voorgaande hebben we bekeken wat voor type banen UM-afgestudeerden hebben en hoeveel zij daarin verdienen. Naast deze meer objectieve kenmerken is het natuurlijk ook heel belangrijk om te kijken hoe men het werk ervaart. Hoe tevreden zijn UM-afgestudeerden met hun baan? In figuur 2.9 is te zien dat meer dan driekwart van de UM-afgestudeerden tevreden is met zijn of haar werk. Tien jaar na afstuderen is men nog wat vaker tevreden met het werk dan vijf jaar na afstuderen.

*Figuur 2.9*

Tevredenheid met werk vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90



Gezondheidswetenschappers uit cohort '95 zijn van alle afgestudeerden het minst tevreden met hun werk. Wellicht zou dit te maken kunnen hebben met het niveau van hun functie. Figuur 2.6 liet immers zien dat gezondheidswetenschappers uit cohort '95 relatief vaak beneden hun wo-niveau werkzaam zijn. Bij een nadere analyse blijkt ook dat van de gezondheidswetenschappers die een baan beneden hun niveau hebben gevonden slechts 60% tevreden is met zijn of haar werk, terwijl van degenen met een baan op wo-niveau 82% tevreden is. Ook bij juristen is te zien dat afgestudeerden uit cohort '90 vaker tevreden zijn met hun werk dan afgestudeerden



uit cohort '95. Naarmate de loopbaan vordert heeft men waarschijnlijk vaker een meer passende en bevredigende functie gevonden.

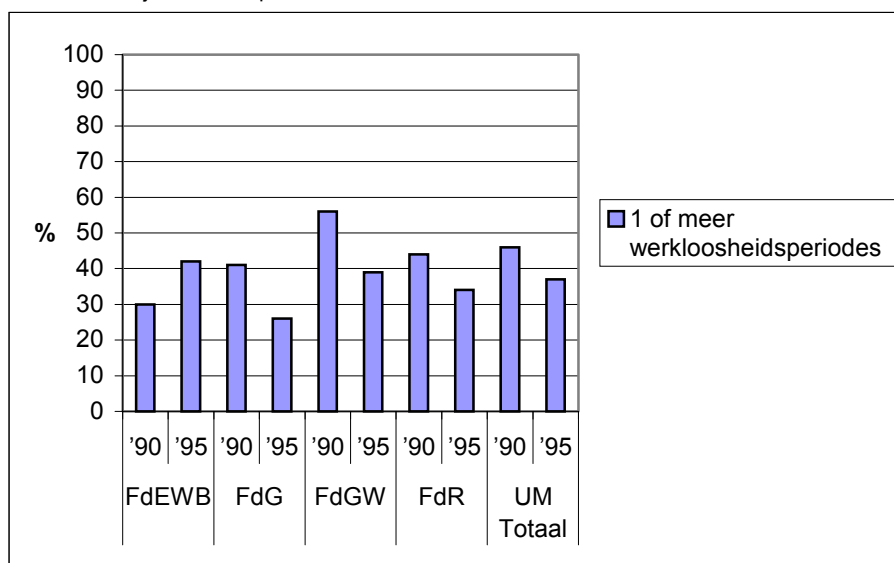
## 2.4 Typering van de loopbaan

In deze paragraaf bekijken we hoe de loopbanen van UM-afgestudeerden zich hebben ontwikkeld. Allereerst gaan we na in hoeverre er tijdens de loopbaan sprake was van werkloosheid. Vervolgens richten we ons op de baanveranderingen. Hierbij kijken we onder meer naar de frequentie en de aard van deze veranderingen en bekijken we in hoeverre de eerste en de huidige baan van elkaar verschillen.

### *Werkloosheid tijdens de loopbaan*

In figuur 2.10 is te zien dat meer dan een derde van de UM-afgestudeerden wel eens werkloos is geweest. Het gaat hierbij vooral om intredewerkloosheid. Over het algemeen - met uitzondering van de economen - zijn UM-afgestudeerden uit cohort '90 vaker werkloos geweest dan degenen uit cohort '95. Dit is een afspiegeling van het feit dat de arbeidsmarktsituatie begin jaren '90 minder gunstig was dan halverwege de jaren '90 (ROA, 1997, blz. v). Overigens blijkt slechts een klein deel van de UM-afgestudeerden meer dan één keer werkloos te zijn geweest (zie bijlage).

*Figuur 2.10*  
Werkloosheid tijdens de loopbaan

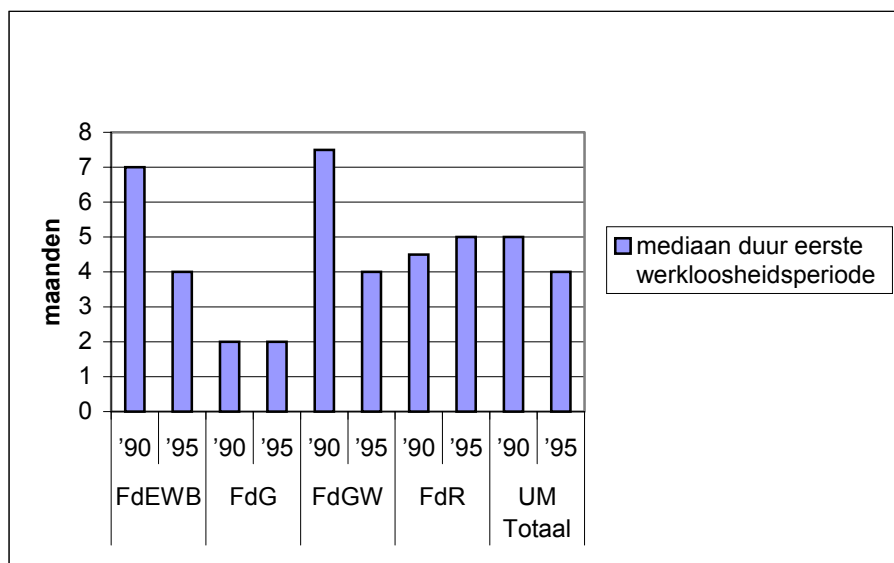


Gezondheidswetenschappers uit cohort '90 hebben het meeste last gehad van de ongunstige arbeidsmarktsituatie in het begin van de jaren negentig. Van hen is namelijk meer dan de helft wel eens werkloos geweest. Economen uit cohort '90 zijn in vergelijking tot de andere UM-afgestudeerden het minst vaak werkloos geweest.

In figuur 2.10 zagen we dat meer dan een derde van de UM-afgestudeerden wel eens werkloos is geweest. Bij de eerste werkloosheidsperiode gaat het in 67% van de gevallen om werkloosheid bij de intrede op de arbeidsmarkt. Hoe lang de intredewerkloosheid voor de verschillende afstudeerrichtingen gemiddeld duurde is in figuur 2.11 te zien. Periodes van werkloosheid die niet hebben plaatsgevonden direct na afstuderen, dus bij intrede op de arbeidsmarkt, worden buiten beschouwing gelaten. De helft van de UM-afgestudeerden die direct na afstuderen werkloos zijn geweest, hebben er vier à vijf maanden over gedaan voordat zij een baan konden vinden. Afgestudeerden uit cohort '90 zijn wat langer werkloos geweest dan afgestudeerden uit cohort '95. Dit heeft waarschijnlijk opnieuw te maken met de minder gunstige arbeidsmarktsituatie begin jaren '90.

Voor medici is het redelijk gemakkelijk om na afstuderen een baan te vinden. Degenen die na afstuderen werkloos zijn geweest hebben er vaak niet langer dan twee maanden over gedaan om werk te vinden. Gezondheidswetenschappers en economen uit cohort '90 hebben er bij intrede op de arbeidsmarkt het langst over gedaan om een baan te vinden. De periode van intredewerkloosheid van economen uit cohort '90 dient echter met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd aangezien het hier gaat om een kleine groep.

*Figuur 2.11*  
Duur eerste werkloosheidsperiode



#### *Baanwisselingen tijdens de loopbaan*

De eerste baan is voor de meeste UM-afgestudeerden niet de laatste baan. Hoeveel banen UM-afgestudeerden vijf en tien jaar na afstuderen gehad hebben is in tabel 2.2 te zien. Vijf jaar na afstuderen (cohort '95) blijken UM-afgestudeerden gemiddeld drie banen gehad te hebben. In vergelijking met cohort '95 hebben afgestudeerden

uit cohort '90 gemiddeld slechts bijna één baan meer gehad. In de eerste vijf jaar na afstuderen vinden blijkbaar meer baanwisselingen plaats dan in de jaren daarna. De eerste jaren na afstuderen zijn waarschijnlijk erg belangrijk om een baan te zoeken die bij de persoon past. Wanneer men eenmaal 'gesetteld' is zal men minder snel van baan veranderen.

Uit tabel 2.2 kan worden afgeleid dat circa 90% van de UM-afgestudeerden tenminste één keer van baan is veranderd. In de figuren 2.12 tot en met 2.15 trachten we meer zicht te krijgen op de aard van deze veranderingen. Nemen UM-afgestudeerden bijvoorbeeld vrijwillig ontslag of worden zij ontslagen? Groeien zij door naar banen met een hoger functieniveau of zijn zij eerder horizontaal mobiel?

*Tabel 2.2*

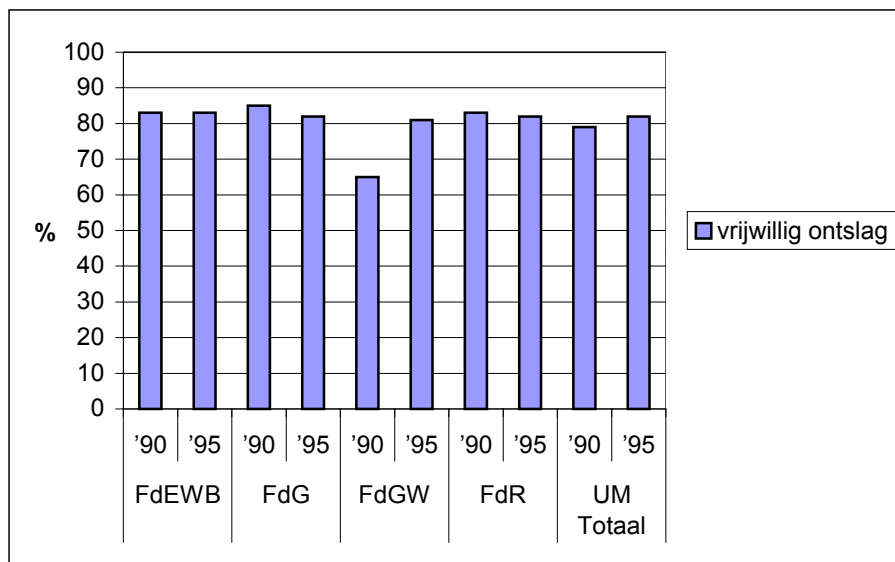
Aantal banen vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
één baan	10	12	7	7	8	12	12	23	9	13
twee banen	25	26	5	18	15	29	18	28	14	27
drie banen	25	34	16	21	28	28	32	27	25	29
vier banen	25	14	21	19	26	19	14	15	22	17
meer dan vier banen	15	14	52	35	22	12	24	7	31	14
gemiddeld aantal banen	3,1	3,0	4,7	3,7	3,5	2,9	3,4	2,6	3,8	3,0

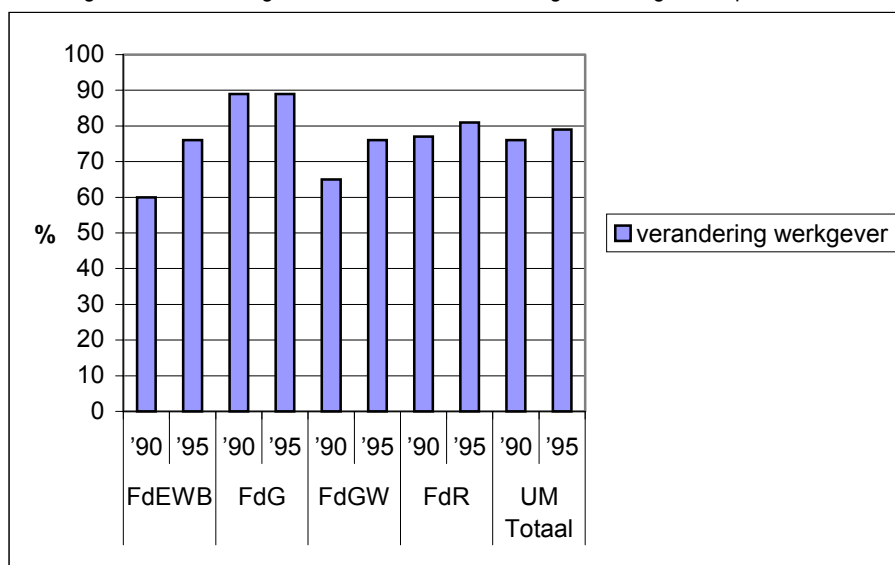
Bij elke baanwisseling is UM-afgestudeerden gevraagd of men vrijwillig ontslag heeft genomen. In figuur 2.12 is te zien dat de meeste baanwisselingen vrijwillig gebeuren. UM-afgestudeerden spelen dus zelf een actieve rol bij het vormgeven van hun loopbaan. Dit illustreert de gunstige arbeidsmarktsituatie voor UM'ers. Tussen de verschillende opleidingsrichtingen zijn er opmerkelijk weinig verschillen, met uitzondering van gezondheidswetenschappers uit cohort '90 die iets vaker te maken hebben gehad met onvrijwillige ontslagen. Dit komt waarschijnlijk door de relatief ongunstige arbeidsmarktsituatie voor gezondheidswetenschappers begin jaren negentig. Figuur 2.10 liet immers al zien dat de werkloosheid onder gezondheidswetenschappers uit cohort '90 behoorlijk hoog was.

Hoe vaak veranderen UM-afgestudeerden met hun baan ook van werkgever? Bij elke baanwisseling is gevraagd of men van werkgever is veranderd. In figuur 2.13 is te zien dat in meer dan driekwart van de baanveranderingen ook van werkgever wordt gewisseld.

*Figuur 2.12*  
Vrijwillig ontslag tijdens de loopbaan



*Figuur 2.13*  
Percentage baanveranderingen dat tevens een verandering van werkgever impliceert

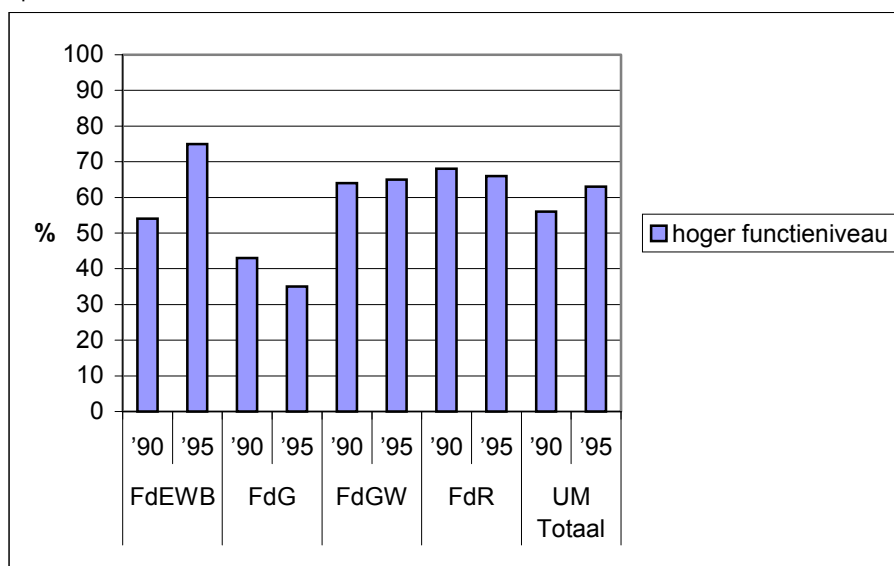


De baanwisselingen van afgestudeerden uit cohort '90 betroffen wat minder vaak ook een verandering van werkgever dan de baanwisselingen van cohort '95. Dit verschil is met name te zien bij de economen en gezondheidswetenschappers. Hiervoor zouden twee verklaringen gegeven kunnen worden. Allereerst zou het kunnen zijn dat de minder gunstige arbeidsmarktsituatie begin jaren negentig ervoor gezorgd heeft dat men minder gemakkelijk van werkgever kon wisselen. Op de tweede plaats zou het kunnen zijn dat men gaandeweg de loopbaan de juiste werkgever heeft

gevonden en vervolgens bij deze werkgever verder doorgroeit. Wanneer we kijken naar verschillen tussen de studierichtingen dan zien we dat medici bijna altijd met hun baan ook van werkgever veranderen.

Betreffen de baanwisselingen ook een verandering in functieniveau? Bij elke baanwisseling is gevraagd of het functieniveau ten opzichte van de vorige baan is veranderd en zo ja of dit een hoger functieniveau betreft. Aangezien een baanverandering naar een lager functieniveau slechts in 1% van de gevallen voorkomt, wordt in figuur 2.14 alleen gepresenteerd welk deel van de baanveranderingen een verandering naar een hoger functieniveau betreft. In de figuur is te zien dat men in meer dan de helft van de gevallen verandert naar een baan met een hoger functieniveau. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met het beginniveau van de functies. Wanneer men al een baan heeft op wo-niveau zal het moeilijker zijn om te veranderen naar een hoger functieniveau dan wanneer men begint met een baan op hbo-niveau.

*Figuur 2.14*  
Percentage baanveranderingen dat tevens een verandering naar een hoger functieniveau impliceert

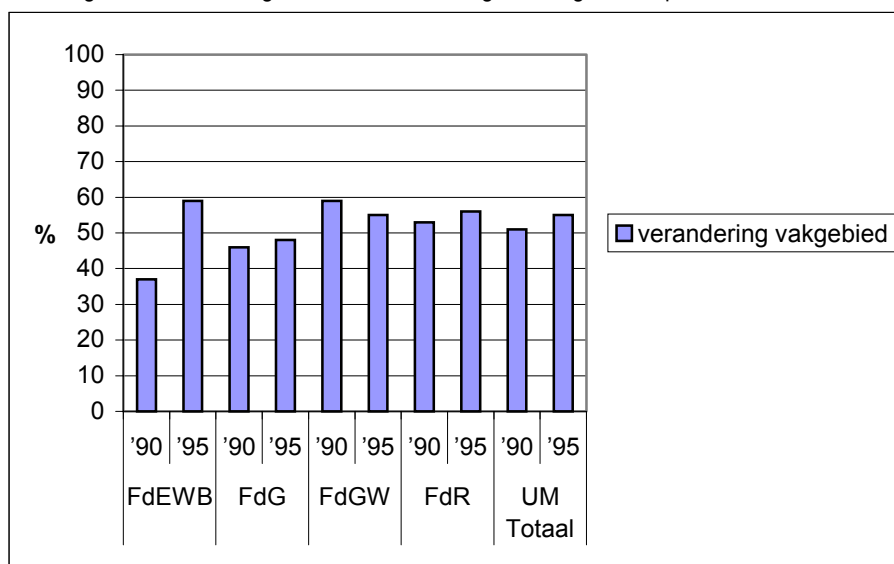


Wanneer we kijken naar verschillen tussen de studierichtingen, dan zien we dat medici minder vaak veranderen naar een hoger functieniveau dan de andere UM-afgestudeerden. Dit is niet verwonderlijk aangezien medici, in tegenstelling tot andere UM-afgestudeerden, (vrijwel) allemaal op wo-niveau werkzaam zijn (zie figuur 2.6).

Is er naast een verandering in functieniveau ook sprake van een inhoudelijke verandering van de functies? Bij elke baanwisseling is gevraagd of het vakgebied ten opzichte van de vorige baan is veranderd. In figuur 2.15 is te zien dat baanwisselingen naar inschatting van de respondenten opvallend vaak ook een verandering van vakgebied betreffen. Blijkbaar verandert men niet alleen van baan

om een hogere functie te krijgen, maar ook omdat een andere baan inhoudelijk meer aanspreekt. Bij medici is dit het minst vaak het geval. De noodzaak om vanwege inhoudelijke redenen van baan te veranderen is voor hen waarschijnlijk minder groot aangezien zij vaker dan andere UM-afgestudeerden een functie hebben die inhoudelijk aansluit op hun opleiding, zoals de figuren 2.5 en 2.6 lieten zien. Echter, ondanks deze inhoudelijke aansluiting blijkt toch iets minder dan de helft van de baanveranderingen van medici betrekking te hebben op een verandering van vakgebied. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het begrip 'vakgebied' niet altijd eenduidig afgebakend kan worden. Het is derhalve heel goed mogelijk dat bijvoorbeeld economen hun vakgebied veel ruimer definiëren dan medici.

*Figuur 2.15*  
Percentage baanveranderingen dat een verandering van vakgebied impliceert



In het voorgaande hebben we gezien dat UM-afgestudeerden gemiddeld drie banen gehad hebben. Ook hebben we gezien dat zij in de meerderheid van de gevallen vrijwillig van baan veranderd zijn en dat het vaak een functieverandering naar een hoger niveau of naar een ander vakgebied betrof. De vraag is dan ook in hoeverre hun huidige baan verschilt van hun eerste baan. In tabel 2.3 wordt de eerste baan van UM-afgestudeerden uit cohort '95 vergeleken met hun huidige baan. Vijf jaar na afstuderen blijken zij vaker een vaste aanstelling te hebben en sluit hun functie vaker aan op hun opleiding. In paragraaf 2.2 was ook al te zien dat UM-afgestudeerden tien jaar na afstuderen nog iets vaker een vaste aanstelling hebben en een nog wat betere aansluiting hebben tussen hun opleiding en functie dan vijf jaar na afstuderen. Gaandeweg de loopbaan weet men blijkbaar een steeds sterkere arbeidsmarktpositie te bemachtigen. In de eerste vijf jaar na afstuderen vinden de grootste veranderingen plaats, aangezien de verschillen tussen de eerste baan en de baan vijf jaar na afstuderen groter zijn dan de verschillen tussen de banen vijf en tien jaar na afstuderen. In tabel 2.2 was ook al te zien dat men in de eerste vijf jaar het vaakst van baan verandert.

Tabel 2.3

Baankenmerken eerste baan en huidige baan, cohort '95

Baan:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	eerst %	huidig %	eerst %	huidig %	eerst %	huidig %	eerst %	huidig %	eerst %	huidig %
vaste aanstelling	64	92	16	42	49	77	61	88	51	79
universitair niveau	51	65	100	100	38	55	57	77	52	67
eigen/verwante opleidings- richting	56	75	78	97	70	79	55	66	64	77

## 2.5 Conclusie

Minder dan tien procent van de UM-afgestudeerden heeft vijf of tien jaar na afstuderen geen betaald werk. Zij zijn nauwelijks werkloos, maar vervullen een zorgtaak of hebben een andere bezigheid. Medici en gezondheidswetenschappers werken vaak in non-profit organisaties, terwijl economen en juristen vaker in profit-organisaties werkzaam zijn. Over het algemeen werken UM-afgestudeerden in grote organisaties van tenminste 100 personen. De meerderheid heeft vijf en tien jaar na afstuderen een vaste aanstelling. Uitzondering hierop zijn medici die vijf jaar na afstuderen vaak een tijdelijke aanstelling hebben, aangezien de meeste dan nog in opleiding zijn. Ongeveer een kwart van de UM-afgestudeerden, met name medici en gezondheidswetenschappers, werkt parttime. Een klein deel van de UM-afgestudeerden, vooral medici, werkt meer dan 40 uur per week. Medici hebben over het algemeen werk gevonden dat aansluit bij de opleiding. Zij hebben bijna allemaal een baan in hun richting en op wo-niveau. De banen van gezondheidswetenschappers sluiten het minst vaak aan op hun opleiding. Vooral vijf jaar na afstuderen hebben zij vaak een baan onder wo-niveau en cohort '90 heeft relatief vaak een baan die niet aansluit op hun opleidingsrichting. De minder gunstige arbeidsmarktsituatie begin jaren '90 of de onbekendheid met de toen nog jonge opleiding gezondheidswetenschappen zouden hieraan ten grondslag kunnen liggen. Economen hebben vijf jaar na afstuderen relatief vaak een baan onder wo-niveau, terwijl juristen vaak een baan buiten hun richting uitoefenen. Tien jaar na afstuderen bedraagt het bruto maandloon van UM-afgestudeerden iets minder dan € 3.500,-. Medici en economen verdienen tien jaar na afstuderen het meest. Vijf jaar na afstuderen ligt het loon van medici, die dan nog vaak met hun opleiding bezig zijn, relatief laag. Na tien jaar, wanneer de meeste medici hun opleiding hebben afgerond, is de beloning echter aanzienlijk hoger.

Wanneer we kijken naar de loopbanen van UM-afgestudeerden, dan lijkt het erop dat zij gaandeweg de loopbaan vaker een vaste aanstelling krijgen, vaker parttime gaan werken, vaker een baan krijgen die aansluit bij hun opleiding, meer gaan verdienen en vaker tevreden zijn met hun werk. De verschillen tussen de studierichtingen lijken in de loop der jaren af te nemen. Zo krijgen ook medici vaker een vaste aanstelling,

vinden economen en gezondheidswetenschappers vaker een functie op wo-niveau, en vinden juristen vaker een baan in hun richting.

Meer dan een derde van de UM-afgestudeerden is tijdens de loopbaan wel eens werkloos geweest. Het gaat hierbij met name om intredewerkloosheid. Deze bedraagt gemiddeld zo'n vier à vijf maanden. De eerste vijf jaar na afstuderen veranderen UM-afgestudeerden het vaakst van baan. Gemiddeld hebben zij dan drie banen gehad. Na deze vijf jaar neemt de baanmobiliteit snel af. De meeste UM-afgestudeerden zullen dan 'gesetteld' zijn. In de meeste gevallen zeggen UM-afgestudeerden zelf hun baan op. Zij spelen dus zelf een actieve rol bij het vormgeven van hun loopbaan. Ze veranderen opvallend vaak van functieniveau en/of vakgebied.





## **3 Werkoriëntaties en loopbanen**

### **3.1 Inleiding**

Wat vinden UM-afgestudeerden belangrijk in hun werk en hebben zij dit ook kunnen realiseren? Vanuit hun opvattingen ten aanzien van de inhoud van het werk en de plaats die werk inneemt in het leven zullen UM-afgestudeerden tijdens hun loopbaan keuzes maken. Zo zullen mensen die maatschappelijk nut belangrijk vinden waarschijnlijk voor ander werk kiezen dan mensen die bijvoorbeeld een hoog salaris belangrijk vinden. Over het algemeen zal men ernaar streven om datgene wat men belangrijk vindt ook zoveel mogelijk te realiseren. In paragraaf 3.2 gaan we na wat UM-afgestudeerden in het algemeen belangrijk vinden in hun leven. In paragraaf 3.3 bekijken we wat UM-afgestudeerden belangrijk vinden in hun werk en bekijken we of hun houding ten aanzien van werk ook hun baankeuze heeft beïnvloedt. Vervolgens bekijken we in paragraaf 3.4 of UM-afgestudeerden hun werkoriëntaties ook weten te realiseren. Hierbij zal nader worden bekeken wie hun werkoriëntatie niet hebben weten te realiseren en wat hiervan de consequenties zijn. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

### **3.2 Levensdoelen**

Wat vinden UM-afgestudeerden belangrijk in hun leven? De manier waarop iemand tegen het leven aankijkt, beïnvloedt ook de keuzes die hij aangaande werk maakt. Aan UM-afgestudeerden is gevraagd hoe belangrijk bepaalde levensdoelen voor hen zijn. In tabel 3.1 is gepresenteerd welk deel van de UM-afgestudeerden aangeeft het betreffende levensdoel belangrijk of zeer belangrijk (antwoordcategorie 4 of 5 op een schaal van 1 'geheel onbelangrijk' t/m 5 'zeer belangrijk') te vinden. In de tabel is te zien dat ongeveer 95% van de UM-afgestudeerden veel belang hecht aan persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast vindt men het privé-leven erg belangrijk. Het hebben van werk wordt over het algemeen wat minder belangrijk gevonden. Het hebben van werk zal wellicht vanzelfsprekend gevonden worden, aangezien we in paragraaf 2.2 al zagen dat de meeste UM-afgestudeerden werk hebben. Daarnaast vinden UM-afgestudeerden extrinsieke werkaspecten, zoals geld verdienen en met name prestige, minder belangrijk.

Levensdoelen zijn niet statisch maar kunnen ook veranderen in de loop der tijd. Wanneer we UM-afgestudeerden die tien jaar geleden afgestudeerd zijn vergelijken met hen die vijf jaar geleden afgestudeerd zijn, blijkt dat het privé-leven belangrijker is geworden. Daar waar na vijf jaar 84% aangeeft het thuis of gezin (zeer) belangrijk te vinden, is dit na tien jaar 90%. Vijf jaar na afstuderen blijkt juist een gevarieerd sociaal leven wat belangrijker te zijn. Wanneer we kijken naar verschillen tussen de studierichtingen dan zien we dat economen minder belang hechten aan hun thuis of gezin dan andere UM-afgestudeerden. Een mogelijke verklaring is het grote aandeel mannen onder de economen. Verder valt op dat medici wat vaker belang hechten

aan prestige. Geneeskunde is de enige studierichting waar meer dan 30% van de afgestudeerden aangeeft prestige (zeer) belangrijk te vinden.

**Tabel 3.1**  
Levensdoelen vijf en tien jaar na afstuderen, cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Prestige	21	29	32	31	27	22	26	22	27	25
Persoonlijke ontwikkeling	95	95	97	86	97	94	92	97	96	94
Gevarieerd sociaal leven	68	83	83	85	82	79	65	84	76	82
Thuis/gezin	74	82	93	85	94	84	86	87	90	84
Geld verdienen	47	65	60	53	49	55	69	55	57	58
Intellectuele verdieping	61	72	77	68	73	81	75	73	74	75
Het hebben van werk	68	75	77	72	73	75	80	70	76	74

### 3.3 Werkoriëntaties

Hoe kijken UM-afgestudeerden tegen hun werk aan? In deze paragraaf bekijken we allereerst wat UM-afgestudeerden belangrijk vinden in hun werk. Vervolgens kijken we in hoeverre deze werkoriëntatie invloed heeft op de banen die zij hebben.

Aan UM-afgestudeerden is een negentiental werkaspecten voorgelegd waarbij zij aan moesten geven in hoeverre zij deze belangrijk vinden. De schaal waarop gescoord kon worden, liep van 1 'geheel onbelangrijk' tot en met 5 'zeer belangrijk'. De scores op een aantal van deze aspecten zijn sterk aan elkaar gerelateerd. Dat wil zeggen, dat de mensen die bijvoorbeeld autonomie belangrijk vinden in de regel ook de inbreng van eigen ideeën belangrijk vinden. Aan de hand van een factoranalyse kunnen de verschillende werkaspecten geclusterd worden in vier factoren (zie tabel 3.2). De eerste factor kan bestempeld worden als een *autonome werkoriëntatie*. Wanneer men uitdaging, inbreng van eigen ideeën, afwisseling, leidinggeven/coördinatie en autonomie belangrijk vindt scoort men hoog op deze factor. De tweede factor heeft betrekking op een *extrinsieke werkoriëntatie*. Hierop hebben de aspecten hoog salaris, sociale status, baanzekerheid, macht en invloed en carrièreperspectieven een hoge factorlading. De derde factor heeft betrekking op een *sociale werkoriëntatie*. Aspecten die hier hoog op laden zijn: genoeg tijd voor de vrijetijdsbesteding, mogelijkheden om werk en gezinstaken te kunnen combineren, goede sfeer en werken in teamverband. De vierde factor betreft een *inhoudelijke werkoriëntatie*. Aspecten die hier hoog op laden zijn: wetenschappelijke verdieping, toepassing van kennis en vaardigheden, duidelijk gestructureerde werktaken, maatschappelijk nut en mogelijkheden om bij te leren. Door deze vier factoren wordt in totaal ongeveer de helft (47%) van de spreiding in de antwoorden (variantie) verklaard.

Tabel 3.2

Clustering werkaspecten vijf en tien jaar na afstuderen, cohort '95 en cohort '90\*

	Factoren			
	Autonome werkoriëntatie	Extrinsieke werkoriëntatie	Sociale werkoriëntatie	Inhoudelijke werkoriëntatie
<i>Werkaspecten:</i>				
Uitdaging	<b>0.289</b>	-0.045	-0.026	0.036
Inbreng van eigen ideeën	<b>0.228</b>	-0.015	0.041	0.010
Afwisseling	<b>0.199</b>	-0.090	0.178	-0.104
Leidinggeven/coördinatie	<b>0.196</b>	0.108	-0.003	-0.134
Autonomie	<b>0.190</b>	-0.054	-0.091	0.165
Hoog salaris	-0.063	<b>0.346</b>	0.030	-0.029
Sociale status	-0.073	<b>0.342</b>	-0.006	0.003
Baanzekerheid	-0.195	<b>0.214</b>	0.131	0.151
Macht en invloed	0.096	<b>0.295</b>	-0.046	-0.107
Carrièreperspectieven	0.149	<b>0.179</b>	-0.088	0.004
Genoeg tijd voor de vrijtijdsbesteding	-0.067	0.016	<b>0.367</b>	-0.140
Mogelijkheden om werk en gezinstaken te combineren	-0.071	0.021	<b>0.319</b>	-0.084
Goede sfeer	0.042	-0.034	<b>0.261</b>	-0.023
Werken in teamverband	0.053	-0.001	<b>0.206</b>	-0.010
Wetenschappelijke verdieping	0.022	-0.078	-0.235	<b>0.531</b>
Toepassing van kennis en vaardigheden	0.015	-0.010	-0.008	<b>0.347</b>
Duidelijk gestructureerde werktaken	-0.217	0.128	0.125	<b>0.224</b>
Maatschappelijk nut	0.050	-0.073	0.101	<b>0.201</b>
Mogelijkheden om bij te leren	0.109	-0.009	0.082	<b>0.138</b>
<i>Variantiebinding</i>	14%	12%	12%	9%
<i>Eigenwaarde</i>	2,7	2,3	2,2	1,8

\* Clustering vindt plaats aan de hand van factoranalyse. Gepresenteerd worden factorladingen, variantiebinding en eigenwaarde.

Wat vinden UM-afgestudeerden belangrijk in hun werk? Vinden zij autonome werkaspecten zoals autonomie en inbreng van eigen ideeën belangrijk, dat wil zeggen hebben zij een autonome werkoriëntatie of hebben zij andere werkoriëntaties? In tabel 3.2 hebben we gezien dat de aspecten die UM-afgestudeerden belangrijk vinden in hun werk te clusteren zijn in vier type werkoriëntaties, namelijk een autonome, extrinsieke, sociale en inhoudelijke werkoriëntatie. In tabel 3.3 wordt gepresenteerd welk deel van de respondenten hoog (dat wil zeggen gemiddeld 4 of hoger bij een antwoordschaal van 1 'geheel onbelangrijk' t/m 5 'zeer belangrijk') scoort op de werkaspecten die hoog laden op de betreffende factor.

In tabel 3.3 is te zien dat UM-afgestudeerden sterk sociaal georiënteerd zijn, dat wil zeggen dat zij aspecten als genoeg vrije tijd, het gezin, een goede sfeer en het werken in teamverband erg belangrijk vinden. Daarnaast hebben zij een sterke

autonome oriëntatie en vinden zij aspecten als uitdaging, inbreng van eigen ideeën en afwisseling belangrijk. Een sterke extrinsieke oriëntatie komt veel minder vaak voor. Een hoog salaris, sociale status en baan zekerheid worden blijkbaar over het algemeen minder belangrijk gevonden. De sterke sociale en autonome werkoriëntatie en minder sterke extrinsieke werkoriëntatie van UM-afgestudeerden sluiten aan bij de in paragraaf 3.1 gevonden bevindingen omtrent de levensdoelen van UM-afgestudeerden. UM-afgestudeerden blijken namelijk persoonlijke ontwikkeling en hun privéleven erg belangrijk te vinden, en prestige en geld verdienen minder belangrijk. Verder blijken UM-afgestudeerden lager te scoren op inhoudelijke oriëntatie. Dit komt vooral doordat zij wetenschappelijke verdieping en duidelijk gestructureerde werktaken over het algemeen minder belangrijk vinden. Mogelijkheden om bij te leren, de toepassing van kennis en vaardigheden en maatschappelijk nut worden wel door de meerderheid van de UM-afgestudeerden belangrijk gevonden.

Tien jaar na afstuderen (cohort '90) vindt men autonome werkaspecten, zoals autonomie, inbreng van eigen ideeën en leidinggeven iets vaker belangrijk dan vijf jaar na afstuderen (cohort '95). Dit geldt met name voor medici en gezondheidswetenschappers. Medici (beide cohorten) en gezondheidswetenschappers (cohort '90) hebben vaker een sociale werkoriëntatie dan economen en juristen. Economen vinden de mogelijkheden om werk en gezin te combineren relatief minder belangrijk. Het feit dat het percentage mannen onder de economen veel groter is dan bij de andere studierichtingen ligt hieraan mogelijk mede ten grondslag. Bovendien hebben medici en gezondheidswetenschappers over het algemeen een hogere autonome werkoriëntatie en een minder hoge extrinsieke werkoriëntatie dan juristen en economen. Medici hebben het vaakst een hoge inhoudelijke werkoriëntatie. Zij vinden aspecten als wetenschappelijke verdieping en maatschappelijk nut over het algemeen belangrijker dan economen en juristen. Duidelijk gestructureerde werktaken vinden medici over het algemeen belangrijker dan gezondheidswetenschappers. Economen hebben het minst sterk een inhoudelijke werkoriëntatie. Aspecten als wetenschappelijke verdieping en maatschappelijk nut vinden zij over het algemeen minder belangrijk.

Uit het bovenstaande komt naar voren dat werkoriëntaties lijken samen te hangen met de keuze voor een opleiding. Zo zijn bijvoorbeeld medici veel sterker inhoudelijk georiënteerd dan andere afgestudeerden. Bovendien blijken de werkoriëntaties van mannen en vrouwen van elkaar te verschillen. Zo vinden vrouwen inhoudelijke of sociale aspecten in hun werk belangrijker dan mannen (zie tabel 3.4.1 in bijlage). Hierdoor kiezen vrouwen waarschijnlijk ook vaker voor medische of gezondheidswetenschappelijke opleidingen dan mannen.

Tabel 3.3

Hoge werkoriëntaties vijf en tien jaar na afstuderen, respectievelijk cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Autonome werkoriëntatie	59	73	78	56	75	66	58	57	70	65
Extrinsieke werkoriëntatie	35	21	12	17	15	17	24	16	18	18
Sociale werkoriëntatie	59	69	84	86	85	75	68	79	78	75
Inhoudelijke werkoriëntatie	24	26	50	59	31	41	40	35	38	38

Tabel 3.3 biedt inzicht in de vraag welke aspecten UM'ers belangrijk vinden in hun werk. De vraag is of deze oriëntaties ook invloed hebben op de arbeidsmarktkeuzes van UM-afgestudeerden. In tabel 3.4 bekijken we in hoeverre er een relatie bestaat tussen de werkoriëntaties en het type baan die de UM'er uitoefent. Het hebben van één werkoriëntatie sluit het hebben van een andere werkoriëntatie niet uit, waardoor sommige respondenten tegelijkertijd in meerdere categorieën voorkomen, terwijl andere respondenten die geen duidelijke werkoriëntaties hebben in geen enkele categorie voorkomen.

Tabel 3.4

Banen naar werkoriëntatie, cohort '95 en cohort '90 samen

	Hoge autonome werkoriëntatie %	Hoge extrinsieke werkoriëntatie %	Hoge sociale werkoriëntatie %	Hoge inhoudelijke werkoriëntatie %
Betaald werk	93	94	91	91
<i>Baankenmerken:</i>				
non-profit organisatie	60	60	62	71
vaste aanstelling	83	86	81	74
full-time aanstelling	70	71	65	68
eigen/verwante richting	82	78	79	85
wo-niveau	75	77	72	80
bruto uurloon	€ 20,40	€ 20,10	€ 18,95	€ 18,35
n totaal (=100%)	460	125	521	261

In tabel 3.4 is te zien dat de banen van UM-afgestudeerden met een hoge inhoudelijke of sociale werkoriëntatie het meest verschillen van de banen van UM-afgestudeerden met een hoge autonome of extrinsieke werkoriëntatie. UM-afgestudeerden met een hoge inhoudelijke werkoriëntatie hebben over het algemeen een baan die beter aansluit op hun opleiding. Bovendien werken zij vaker in een non-profit organisatie, hebben minder vaak een vaste aanstelling, en verdienen minder dan

degenen met een hoge autonome of extrinsieke werkoriëntatie. UM-afgestudeerden die sociale werkaspecten, zoals het combineren van werk en gezin, belangrijk vinden, werken iets vaker parttime en verdienen, gemiddeld genomen, minder.

### 3.4 Realisatie van werkoriëntaties

Uit tabel 3.3 blijkt dat UM-afgestudeerden vooral een sterke sociale en autonome werkoriëntatie hebben. Naast het belang dat men hecht aan verschillende aspecten van werk is aan de respondenten ook gevraagd in hoeverre deze aspecten van toepassing zijn op hun werk. Volgens de clustering die in tabel 3.2 heeft plaatsgevonden bekijken we hoe men gemiddeld scoort op de werkaspecten die hoog laden op de verschillende factoren. In tabel 3.5 wordt het deel van de respondenten gepresenteerd dat aangeeft de betreffende oriëntatie sterk te hebben gerealiseerd, dat wil zeggen een gemiddelde score van 4 of 5 bij een antwoordschaal van 1 'helemaal niet van toepassing' t/m 5 'in sterke mate van toepassing'.

Wanneer we tabel 3.5 vergelijken met tabel 3.3 dan zien we dat men over het algemeen vaker aangeeft een bepaald werkaspect belangrijk te vinden dan dat men aangeeft dit werkaspect sterk gerealiseerd te hebben. Een uitzondering vormt de extrinsieke werkoriëntatie. Het aantal afgestudeerden die dit werkaspect realiseren overtreft het aantal afgestudeerden die dit werkaspect belangrijk vinden. Overigens worden de werkoriëntaties die men het vaakst belangrijk vindt, namelijk de autonome en sociale oriëntatie, ook het vaakst sterk gerealiseerd.

*Tabel 3.5*

Sterke realisatie werkoriëntaties vijf en tien jaar na afstuderen, respectievelijk cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Autonome werkoriëntatie	47	50	46	40	54	57	41	45	47	51
Extrinsieke werkoriëntatie	25	27	44	18	31	24	37	22	36	24
Sociale werkoriëntatie	38	44	49	50	59	50	48	42	51	47
Inhoudelijke werkoriëntatie	6	16	42	57	18	23	35	30	29	27

Wanneer we kijken naar verschillen tussen de studierichtingen, dan zien we dat medici en gezondheidswetenschappers vaker sociale werkaspecten, zoals mogelijkheden om werk en gezin te combineren en werken in teamverband, hebben gerealiseerd dan economen en juristen. In de vorige tabel zagen we al dat zij deze aspecten ook belangrijker vinden dan economen en juristen. Medici blijken ook hun inhoudelijke werkoriëntatie vaak te realiseren. In de vorige tabel zagen we al dat zij inhoudelijke werkaspecten belangrijker vinden dan andere UM-afgestudeerden.

Gezondheidswetenschappers hebben vaker banen waarin zij hun autonome werkoriëntatie, zoals de inbreng van eigen ideeën en afwisseling, hebben gerealiseerd.

In tabel 3.5 hebben we gezien hoe vaak men bepaalde oriëntaties weet te realiseren. Of er discrepanties zijn tussen datgene wat men belangrijk vindt en datgene wat men weet te realiseren, bekijken we in tabel 3.6. In deze tabel wordt gepresenteerd hoe groot de groep is die een bepaalde werkoriëntatie belangrijk vindt, maar deze niet in sterke mate heeft weten te realiseren.

In tabel 3.6 is te zien dat UM-afgestudeerden het vaakst een discrepantie ervaren op het gebied van hun sociale werkoriëntatie. Veel UM-afgestudeerden vinden sociale werkaspecten, zoals combineren van werk en gezin en genoeg vrije tijd belangrijk (zie tabel 3.3) en alhoewel een redelijk groot deel deze oriëntatie ook heeft weten te realiseren (zie tabel 3.5), blijkt er ook een groep te zijn die deze aspecten belangrijk vindt maar niet heeft gerealiseerd. Het combineren van werk en privé wordt dus niet altijd even gemakkelijk gevonden. Daarnaast ervaren UM-afgestudeerden relatief vaak een discrepantie op het gebied van autonome werkaspecten, zoals autonomie, leidinggeven en de inbreng van eigen ideeën. Zij geven daarmee aan meer inbreng, autonomie en verantwoordelijkheid te wensen dan het werk toelaat. Op het gebied van extrinsieke werkaspecten, zoals een hoog salaris en carrièremogelijkheden, ervaart slechts een kleine groep een discrepantie. Dit is niet verrassend, aangezien uit tabel 3.3 bleek dat extrinsieke werkaspecten door UM-afgestudeerden over het algemeen ook minder belangrijk worden gevonden.

Medici hebben vaker dan anderen moeite om hun sociale werkoriëntatie te realiseren. Zij hebben blijkbaar meer moeite om werk en privé met elkaar te combineren. Daarnaast ervaren medici tien jaar na afstuderen vaker dan anderen een discrepantie wat autonome werkaspecten, zoals autonomie, leidinggeven en de inbreng van eigen ideeën betreft. Tien jaar na afstuderen, wanneer de meeste medici hun specialistenopleiding afgerond hebben, hechten zij meer belang aan autonome werkaspecten dan vijf jaar na afstuderen (zie tabel 3.3). Deze werkaspecten hebben zij tien jaar na afstuderen echter niet vaker weten te realiseren (zie tabel 3.5), met het gevolg dat zij wat autonomie in het werk betreft tien jaar na afstuderen vaker ontevreden zijn dan vijf jaar na afstuderen (tabel 3.6). Gezondheidswetenschappers vinden relatief vaak weinig inhoudelijke bevrediging in hun werk. In hoofdstuk 2 zagen we al dat de aansluiting tussen opleiding en functie voor gezondheidswetenschappers over het algemeen minder goed is. Daarnaast geven zij aan minder leermogelijkheden te hebben dan andere UM-afgestudeerden. Juristen uit cohort '95 geven aan sociale werkaspecten, met name het combineren van werk en gezin, nog niet vaak gerealiseerd te hebben. Vijf jaar na afstuderen werken juristen nog vaak fulltime (zie tabel 2.1). Tien jaar na afstuderen werken zij vaker parttime en blijken zij hun werk beter te kunnen combineren met hun gezin. Economen zijn tien jaar na afstuderen vaker dan anderen ontevreden wat extrinsieke werkaspecten als hoog salaris en status betreft. Zij hechten hieraan ook vaker meer belang dan anderen (tabel 3.3).



Tabel 3.6

Discrepantie werkoriëntaties vijf en tien jaar na afstuderen, respectievelijk cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Autonome werkoriëntatie	20	30	38	22	25	21	22	19	28	23
Extrinsieke werkoriëntatie	19	11	7	11	7	10	10	6	9	10
Sociale werkoriëntatie	38	30	40	40	31	32	23	41	32	34
Inhoudelijke werkoriëntatie	19	15	16	9	23	22	15	13	18	17

Wie ervaren er een discrepantie? In tabel 3.7 bekijken we of vrouwen vaker discrepanties ervaren dan mannen en of het ervaren van een discrepantie afhangt van het type baan dat men heeft.

In tabel 3.7 is te zien dat het realiseren van de sociale werkoriëntatie, met name het combineren van werk en privé, sterk afhangt van het type baan dat men heeft. Zo hebben UM-afgestudeerden met een tijdelijke aanstelling meer moeite om hun sociale werkoriëntatie te realiseren dan degenen met een vaste aanstelling. Ook voor degenen met een functie op wo-niveau blijkt het relatief moeilijk te zijn om werk en privé is te combineren. Een functie op wo-niveau zou meer belastend kunnen zijn. Uit een nadere analyse blijkt ook dat degenen met een functie op wo-niveau minder vaak parttime werken dan degenen met een functie onder wo-niveau. Verder blijkt het met een parttime functie makkelijker te zijn om werk en gezin te combineren dan met een fulltime functie. Vrouwen blijken vaker onvoldoende inhoudelijke bevrediging in het werk te vinden dan mannen. Dit komt met name doordat vrouwen vaker een hoge inhoudelijke werkoriëntatie hebben dan mannen, zoals de bijlage laat zien. Opvallend is dat UM-afgestudeerden met een functie buiten hun vakrichting en onder wo-niveau niet vaker een inhoudelijke discrepantie ervaren dan degenen die een baan hebben gevonden die beter aansluit bij de opleiding. Bij een nadere analyse blijkt dat zij inhoudelijke werkaspecten wel minder vaak gerealiseerd hebben dan degenen met een betere aansluiting, maar doordat zij inhoudelijke werkaspecten ook minder belangrijk vinden ervaren zij niet vaker een discrepantie. Het lijkt er dus op dat er sprake is van een vrijwillige keuze voor een baan die minder goed aansluit op de opleiding.

In tabel 3.8 bekijken we of degenen die hun werkoriëntaties niet hebben gerealiseerd ook minder tevreden zijn met hun werk en vaker op zoek zijn naar ander werk. Daarnaast bekijken we of het ervaren van een discrepantie invloed heeft op het loon. De tabel laat zien dat het ervaren van een discrepantie inderdaad invloed heeft op de tevredenheid met het werk en op de vertrekgenueidheid. UM-afgestudeerden die een discrepantie ervaren zijn namelijk minder vaak tevreden met hun werk en zijn vaker op zoek naar ander werk. Een discrepantie op het gebied van extrinsieke of

autonome werkaspecten heeft hierbij een grotere negatieve invloed op de tevredenheid met het werk en op de vertrekgeneigdheid dan een discrepantie op het gebied van sociale of inhoudelijke werkaspecten. Blijkbaar zijn aspecten als een hoog salaris, carrièremogelijkheden en autonomie belangrijker voor de tevredenheid met het werk dan de mogelijkheden om werk en privé te combineren en inhoudelijke verdieping. Verder blijkt het minder goed kunnen combineren van werk en privé voor UM-afgestudeerden geen reden te zijn om op zoek te gaan naar ander werk, terwijl ontevredenheid met salaris, carrièremogelijkheden, autonomie of de inhoud van het werk dit wel zijn.

*Tabel 3.7*  
Wie ervaren er een discrepantie? (cohort '95 en cohort '90 samen)

	Geslacht		Fulltime		Vast		Eigen/verwante richting		Wo-niveau		UM Totaal
	man %	vrouw %	ja %	nee %	ja %	nee %	ja %	nee %	ja %	nee %	
Autonome werkorientatie	24	25	24	28	25	31	26	19	24	27	25
Extrinsieke werkorientatie	9	9	10	8	9	13	10	7	9	9	9
Sociale werkorientatie	31	35	36*	28	31**	46	33	34	37**	24	33
Inhoudelijke werkorientatie	13**	20	17	18	16	20	18	15	17	18	17
n totaal (=100%)	262	382	440	193	485	109	500	135	455	180	640

\* = significant op 5%-niveau

\*\* = significant op 1%-niveau

*Tabel 3.8*  
Consequenties van discrepanties (cohort '95 en cohort '90 samen)

	Discrepantie autonome werkorientatie		Discrepantie extrinsieke werkorientatie		Discrepantie sociale werkorientatie		Discrepantie inhoudelijke werkorientatie		UM Totaal
	ja %	nee %	ja %	nee %	ja %	nee %	ja %	nee %	
tevredenheid met werk	62**	83	58**	80	71**	81	66**	81	78
op zoek naar ander werk	45**	26	51**	30	35	31	39*	29	32
n totaal (=100%)	159	483	60	587	213	430	110	530	644

\* = significant op 5%-niveau

\*\* = significant op 1%-niveau

### 3.5 Conclusie

UM-afgestudeerden hechten veel belang aan hun persoonlijke ontwikkeling en aan hun 'thuis'. Dit komt ook naar voren in hun werk. Zij vinden namelijk autonome werkaspecten, zoals uitdaging, inbreng van eigen ideeën en afwisseling, en sociale werkaspecten, zoals genoeg vrije tijd, het combineren van werk en gezin en goede sfeer op het werk, erg belangrijk. Daarnaast vinden zij bepaalde inhoudelijke aspecten, zoals wetenschappelijke verdieping en de toepassing van kennis en vaardigheden belangrijk. Aan extrinsieke werkaspecten, zoals prestige of geld verdienen, hechten zij minder waarde. Medici en gezondheidswetenschappers hebben een relatief hoge sociale en autonome werkoriëntatie, terwijl juristen en economen een relatief hoge extrinsieke werkoriëntatie hebben. Daarnaast vinden medici inhoudelijke werkaspecten erg belangrijk, terwijl vooral economen hier veel minder waarde aan hechten. Verder blijkt dat vrouwen over het algemeen inhoudelijke en sociale werkaspecten belangrijker vinden dan mannen. UM-afgestudeerden met een hoge inhoudelijke of sociale werkoriëntatie, waaronder veel vrouwen, werken vaker parttime en verdienen minder dan degenen met een hoge autonome of extrinsieke werkoriëntatie, waaronder meer mannen. Daarnaast hebben UM-afgestudeerden met een hoge inhoudelijke werkoriëntatie vaker een baan die aansluit op hun opleiding, vaker een baan in een non-profit organisatie en minder vaak een vaste aanstelling.

Een deel van de UM-afgestudeerden, met name medici, heeft moeite om werk en privé te combineren. Het combineren van werk en privé is moeilijker wanneer men een functie heeft op wo-niveau, fulltime werkt en geen vaste aanstelling heeft. Verder zouden UM-afgestudeerden, vooral medici tien jaar na afstuderen, ook meer uitdaging, inbreng van eigen ideeën en afwisseling willen dan het werk toelaat. Op het gebied van extrinsieke werkaspecten, zoals een hoog salaris en carrière-mogelijkheden, ervaart men over het algemeen weinig discrepanties. Gezondheids-wetenschappers ervaren relatief vaak een discrepantie op het gebied van hun inhoudelijke werkoriëntatie. Zij hebben vaker een baan die niet aansluit op hun opleiding. Een minder goed bij de opleiding aansluitende functie betekent echter niet per definitie dat men ook vaker een inhoudelijke discrepantie ervaart. Degenen die een minder goed bij de opleiding passende baan hebben, vinden inhoudelijke werkaspecten namelijk vaak ook minder belangrijk. Een inhoudelijke discrepantie wordt over het algemeen vaker door vrouwen ervaren dan door mannen. Vrouwen vinden deze werkaspecten over het algemeen belangrijker dan mannen, maar hebben deze niet altijd vaker weten te realiseren.

Het ervaren van een discrepantie, vooral op het gebied van autonome en extrinsieke werkaspecten, blijkt een negatieve invloed te hebben op de tevredenheid met het werk en zorgt ervoor dat men op zoek gaat naar ander werk. Het minder goed kunnen combineren van werk en privé blijkt echter geen invloed te hebben op het zoeken naar een andere baan.

## 4 Levenslang leren

### 4.1 Inleiding

De arbeidsmarkt stelt steeds hogere eisen aan weknemers. Leren is hierbij geen luxe, maar pure noodzaak. Leren is echter niet alleen een instrument om de kennis en vaardigheden up-to-date te houden, maar zal voor veel UM-afgestudeerden ook een manier zijn om zich verder te specialiseren of om hun kennis te verbreden. In dit hoofdstuk zal bekeken worden welke plaats leren inneemt in de loopbaan van UM-afgestudeerden. In de eerste paragraaf kijken we naar de vervolgopleidingen van UM-afgestudeerden. Hierbij komt onder andere aan bod hoe vaak zij een vervolgopleiding volgen, wat voor soort vervolgopleidingen dit zijn en of zij deze al voltooid hebben. In de tweede paragraaf staat bijscholing centraal. Hierbij bekijken we onder andere hoe vaak UM-afgestudeerden bijscholingscursussen volgen, wat de inhoud van deze cursussen is en de redenen waarom UM-afgestudeerden deze cursussen volgen. In de derde paragraaf zal nader geanalyseerd worden wat de invloed van verdere scholing is op loopbaansucces.

### 4.2 Vervolgopleiding

Tabel 4.1 laat zien in hoeverre UM'ers participeren in vervolgopleidingen. De academische studie is lang niet altijd het eindstation van het opleidingstraject. Een groot deel van de UM-afgestudeerden blijkt na afstuderen nog een vervolgopleiding te volgen. Opvallend hierbij is dat cohort '90 vaker een vervolgopleiding heeft gevolgd dan cohort '95. Wellicht hebben de minder gunstige arbeidsmarkt-omstandigheden begin jaren negentig hierbij een rol gespeeld. Investeren in een vervolgopleiding kan immers een middel zijn om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De tabel laat verder zien dat medici bijna allemaal participeren in een vervolgopleiding.

*Tabel 4.1*  
Vervolgopleiding gevolgd vijf en tien jaar na afstuderen, respectievelijk cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
	55	31	92	95	47	24	44	35	60	37

Tabel 4.2 tracht meer inzicht te verschaffen in de aard van de door UM'ers gevolgde opleidingen. In de tabel is te zien dat medici bijna allemaal een post-doctorale beroepsopleiding volgen. Na hun opleiding geneeskunde is een postdoctorale beroepsopleiding noodzakelijk om (verpleeg)huisarts, sociaal geneeskundige of specialist te kunnen worden. De vervolgopleidingen van economen betreffen meestal deeltijd post-doctorale beroepsopleidingen, bijvoorbeeld tot (register)accountant of controller. Gezondheidswetenschappers en juristen volgen minder vaak een post-

doctorale beroepsopleiding, maar stromen vaker door naar een andere wo-opleiding. Bij gezondheidswetenschappers gaat het hierbij onder andere om de wo-opleidingen psychologie, geneeskunde of rechten. Juristen stromen vaak door naar een fiscaal-juridische of notariële wo-opleiding. De post-doctorale opleidingen van gezondheidswetenschappers betreffen deeltijd opleidingen op het gebied van de gezondheidszorg, waaronder opleidingen tot gezondheidszorgpsycholoog of epidemioloog of managementopleidingen. De post-doctorale opleidingen van juristen betreffen onder andere opleidingen op het gebied van de advocatuur, recht en openbare orde en Rechter Assistent in Opleiding. Van de gezondheidswetenschappers en juristen die doorstromen naar vervolgoedingen volgt meer dan de helft zijn/haar vervolgoeding voltijds.

*Tabel 4.2*

Kenmerken vervolgoeding vijf en tien jaar na afstuderen, respectievelijk cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
<i>Type opleiding:</i>										
Hbo opleiding	0	5	0	0	14	33	0	5	4	9
Wo opleiding	17	11	2	0	32	54	44	32	19	18
Post-doctorale opleiding	83	84	98	100	54	13	56	63	77	74
<i>Voltijd:</i>										
ja	40	23	75	86	56	60	65	61	65	60
nee	60	77	25	14	44	40	35	39	35	40
<i>Voltooid:</i>										
Ja	82	86	79	39	83	56	59	63	77	59
Nee	9	12	16	54	3	40	5	34	10	37
Voortijdig verlaten	9	2	5	7	14	4	36	3	14	4
n totaal (=100%)	10	44	55	58	36	50	23	31	124	183

Vijf jaar na afstuderen heeft ruim de helft van degenen die aan een vervolgoeding zijn begonnen deze opleiding voltooid. Terwijl de meerderheid van de medici vijf jaar na afstuderen nog bezig is met zijn of haar vervolgoeding, blijkt de meerderheid van de andere afgestudeerden die doorstromen naar een vervolgoeding zijn of haar vervolgoeding dan te hebben afgerond. Tien jaar na afstuderen is nog maar een tiende deel van de UM-afgestudeerden bezig met een vervolgoeding. Vooral medici zijn dan nog relatief vaak bezig met hun vervolgoeding. Voortijdig verlaten van de vervolgoeding komt niet vaak voor. Uitzondering hierop zijn echter juristen uit cohort '90 van wie meer dan een derde zijn of haar vervolgoeding voortijdig heeft verlaten.

### 4.3 Bijscholingscursussen

Naast reguliere vervolgoedingen, die meestal wat langere tijd in beslag nemen, volgen UM-afgestudeerden ook kortere, vaak sterk werkgerelateerde bijscholings-

cursussen. In deze paragraaf zal worden bekeken hoe vaak UM-afgestudeerden bijscholingscursussen volgen, hoeveel tijd deze gemiddeld in beslag nemen, wat er in deze cursussen aan bod komt, door wie deze cursussen verzorgd en gefinancierd worden, wat de motivatie is om deze cursussen te volgen en of men op dit moment nog behoefte heeft aan bijscholing.

#### *Frequentie en duur*

In tabel 4.3 is te zien dat meer dan de helft van de UM-afgestudeerden na afstuderen bijscholingscursussen heeft gevolgd. Medici volgen dit soort cursussen het minst vaak. Zij hebben hun handen waarschijnlijk al vol aan een post-doctorale vervolgopleiding.

*Tabel 4.3*  
Bijscholing gevolgd vijf en tien jaar na afstuderen, respectievelijk cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Bijscholing	75	77	51	31	73	66	80	70	69	65

Meestal blijft het niet bij één bijscholingscursus, maar volgt men meerdere cursussen. Tabel 4.4 laat zien dat vijf jaar na afstuderen de helft van degenen die een cursus hebben gevolgd, vier of meer bijscholingscursussen heeft gevolgd. Tien jaar na afstuderen heeft men niet véél meer cursussen gevolgd. De scholingsinspanningen lijken zich dus te concentreren in de eerste vijf jaar na afstuderen. Daarnaast zou het kunnen zijn dat er tien jaar geleden minder aan bijscholing werd gedaan dan vijf jaar geleden. Economen (beide cohorten) en juristen (cohort '90) volgen over het algemeen de meeste cursussen.

In tabel 4.4 hebben we gezien dat men over het algemeen meerdere cursussen volgt. Om meer zicht te krijgen op deze cursussen, bekijken we in de rest van deze paragraaf de kenmerken van de bijscholingscursus die UM-afgestudeerden aanmerken als hun belangrijkste cursus.

In tabel 4.5 is te zien dat de meeste bijscholingscursussen een aantal maanden duren. Weinig bijscholingscursussen duren korter dan een week, terwijl een redelijk groot deel van de cursussen langer dan een half jaar duurt. De bijscholingscursussen van juristen duren over het algemeen het langst. Verder valt op dat medici tien jaar na afstuderen lange bijscholingscursussen hebben gevolgd, terwijl medici vijf jaar na afstuderen over het algemeen korte cursussen volgen. Met het afronden van hun vervolgopleiding verandert de bijscholingsbehoefte van medici waarschijnlijk.

Tabel 4.4

Aantal bijscholingscursussen gevolgd vijf en tien jaar na afstuderen, respectievelijk cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
1	0	1	8	18	3	6	0	16	2	6
2-3	20	29	39	18	34	53	29	24	32	37
4-5	40	24	15	36	31	26	25	21	28	25
6-10	20	35	23	18	23	13	33	29	26	24
11 of meer	20	12	15	9	9	2	13	11	12	8
mediaan	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4
n totaal (=100%)	11	84	25	15	42	111	28	43	106	253

De meeste bijscholingscursussen nemen per week aan contacturen een dag of minder in beslag. In zeldzame gevallen beslaan de cursussen meer dan 40 uur per week. Medici volgen cursussen die de meeste contacturen vergen. Deze nemen in de eerste jaren na afstuderen aan contacturen bijna een hele week in beslag. Het betreft hier derhalve korte, intensieve cursussen.

Tabel 4.5

Duur belangrijkste bijscholingscursus

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
<i>Duur cursus</i>										
< 1 week	0	1	0	6	0	3	0	0	0	2
1-4 weken	43	33	29	53	34	29	18	13	30	29
5-26 weken	29	49	25	24	38	39	54	47	38	43
27-52 weken	14	9	17	12	21	20	11	28	17	17
> 1 jaar	14	8	29	6	6	10	18	13	15	9
mediaan	9	8,5	19,5	3	10	11	13,5	24	12	12
<i>Contacturen per week</i>										
1-4	27	30	20	20	33	36	39	40	31	34
5-8	36	26	24	13	19	28	39	35	27	28
9-24	18	19	24	13	17	19	7	16	14	18
25-40	18	23	16	40	21	15	14	9	24	18
> 40	0	2	0	13	10	2	0	0	4	2
mediaan	8	8	10	30	8	8	8	7	8	8
n totaal (=100%)	11	84	25	15	42	111	28	43	106	253

### Inhoud en andere kenmerken

Tabel 4.6 laat zien dat de cursussen die UM-afgestudeerden als hun belangrijkste bijscholingscursus beschouwen het vaakst gericht zijn op het vergroten van kennis en het aanleren van (nieuwe) methoden en technieken en managementvaardigheden. Opvallend is dat taal- en computercursussen relatief weinig worden genoemd. Wellicht worden dergelijke cursussen weliswaar gevolgd door UM-afgestudeerden, maar beschouwen zij deze cursussen niet als de meest urgente of relevante cursus. Cursussen op het gebied van sociale, politieke of filosofische onderwerpen blijken tegen de verwachting in relatief vaak genoemd te worden als belangrijkste cursus.

**Tabel 4.6**  
Onderwerp belangrijkste bijscholingscursus (meerdere antwoorden mogelijk)

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Nieuwe kennis eigen vakgebied	53	67	75	79	44	49	68	68	59	60
Kennis andere vakgebieden	33	31	36	47	32	35	20	49	29	37
Methoden en technieken	20	45	75	58	33	48	39	40	42	46
Vreemde talen	13	7	4	0	2	2	0	2	3	3
Computervaardigheden	13	12	14	16	15	15	12	10	14	13
Sociale, politieke, filosofische onderwerpen	13	10	25	21	19	5	12	8	17	8
Inzicht bedrijfsvoering	7	23	18	11	22	20	12	22	17	21
Management, leidinggeven	40	38	14	32	43	31	17	18	29	31
Juridische onderwerpen	7	14	14	21	9	12	54	56	23	22
Schrijf- en/of spreekvaardigheden	20	20	29	26	20	18	34	37	26	23
Relaties met klanten	20	21	18	5	13	19	29	38	20	23
n totaal (=100%)	11	84	25	15	42	111	28	43	106	253

Medici volgen vaker dan anderen bijscholingscursussen die gericht zijn op het verdiepen van vakkennis en het aanleren van nieuwe methoden en technieken. Cursussen op dit terrein zijn belangrijk voor medici, aangezien hun werk veel vakspecifieke kennis en vaardigheden vergt. Ook hebben zij relatief vaak een cursus gevolgd over sociale, politieke of filosofische onderwerpen. Het zal hierbij waarschijnlijk gaan om medische-ethische cursussen. Verder zien we dat driekwart van de bijscholingscursussen van medici tien jaar na afstuderen betrekking hebben op het aanleren van nieuwe methoden en technieken. Tien jaar na afstuderen hebben de meeste medici hun specialistenopleiding afgerond en zullen zij door middel van cursussen op de hoogte moeten blijven van de laatste ontwikkelingen in hun vakgebied. Wanneer we kijken naar juristen, dan zien we dat zij relatief weinig bijscholing op het gebied van leidinggeven en management volgen. Daarentegen zijn cursussen op het gebied van spreek- en schrijfvaardigheid, relaties met klanten en



niet verwonderlijk juridische onderwerpen onder juristen juist erg populair. In het vorige rapport van de UM-scanner (Jacob-Tacken en Ramaekers, 2001) is te zien dat juristen vaak solo-banen hebben, waarin leidinggevende vaardigheden minder belangrijk zijn. Daarentegen zijn spreek- en schrijfvaardigheid en de relaties met klanten blijkbaar juist erg belangrijk in juridische beroepen. Uiteraard volgen juristen ook vaker juridische cursussen dan andere UM-afgestudeerden. Verder valt op dat de belangrijkste bijscholingscursus voor de helft van de juristen vijf jaar na afstuderen gericht was op het aanleren van kennis op andere vakgebieden, terwijl dit soort cursussen door juristen tien jaar na afstuderen veel minder vaak genoemd worden. Gezondheidswetenschappers hebben tien jaar na afstuderen vaker een managementcursus gevolgd dan vijf jaar na afstuderen. In het vorige rapport van de UM-scanner (Jacob-Tacken en Ramaekers, 2001) is te zien dat leidinggevende vaardigheden tien jaar na afstuderen belangrijker worden voor gezondheidswetenschappers.

Volgens de theorie van het menselijk kapitaal bepalen talent, gevolgd onderwijs en ervaring hoe goed iemand functioneert en daarmee zijn productiviteit (voor een overzicht, zie Mincer, 1989). Door het volgen van bijscholing doet men extra kennis en vaardigheden op die de productiviteit van een werknemer kunnen verhogen (Becker, 1964). Wanneer de extra kennis en vaardigheden ten goede komen aan het werk dat men op dat moment doet en daarmee de productiviteit op de werkplek verhogen, zal de werkgever bereid zijn om de investering in extra scholing voor zijn rekening te nemen. Wanneer de kennis en vaardigheden minder direct gerelateerd zijn aan het werk maar bijvoorbeeld een opstapje zijn voor het uitoefenen van ander werk, zullen de investeringskosten eerder bij de werknemer zelf komen te liggen.

Tabel 4.7 laat zien dat de meeste cursussen geheel of gedeeltelijk tijdens werktijd gevolgd worden en dat de meeste cursussen vooral door de werkgever betaald worden. Hieruit mag, op grond van de theorie van het menselijk kapitaal, geconcludeerd worden dat het merendeel van deze cursussen nauw gerelateerd is aan het werk. Medici vormen een uitzondering op dit algemene beeld. Zij volgen relatief vaak cursussen buiten werktijd. Bovendien worden deze cursussen relatief vaak door de medici zelf betaald.

De cursussen die UM-afgestudeerden volgen, worden enerzijds door de universiteit of andere opleidingsinstellingen verzorgd en anderzijds door een beroep- of brancheorganisatie of de werkgever. Ook aan andere instellingen, zoals TNO of organisatieadviesbureaus, wordt bijscholing gevolgd. Medici volgen relatief vaak cursussen aan de universiteit, gezondheidswetenschappers bij een andere opleidingsinstelling en juristen bij een beroep- of brancheorganisatie. Economen volgen hun cursus bovendien relatief vaak bij hun werkgever.

Tabel 4.7  
Kenmerken belangrijkste bijscholingscursus

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
<i>Cursus gevolgd tijdens werkuren:</i>										
ja, geheel	86	51	54	53	53	58	65	58	60	56
ja, gedeeltelijk	7	23	14	11	28	22	23	22	21	21
nee	7	26	32	37	20	21	13	21	19	23
<i>Financiering cursus door:</i>										
vooral werkgever	80	91	54	61	67	80	83	86	70	84
vooral ikzelf	7	9	36	22	23	13	10	8	20	11
vooral de overheid	7	0	7	6	4	2	8	5	6	2
anders	7	0	4	11	6	4	0	2	4	3
<i>Cursus verzorgd door:</i>										
(open)universiteit	27	14	36	35	22	16	21	12	25	15
andere opleidingsinstelling	20	28	18	12	28	38	15	18	21	30
beroep- of brancheorganisatie	7	16	11	6	22	10	33	38	21	17
werkgever	20	29	11	18	12	20	13	18	13	22
anders	27	13	25	29	18	17	18	13	20	16
n totaal (=100%)	11	84	25	15	42	111	28	43	106	253

#### Motivatie

In tabel 4.8 is te zien dat UM-afgestudeerden voornamelijk bijscholing volgen om tekorten weg te werken, om zich verder te specialiseren of om door te kunnen stromen naar een andere of hogere functie. Bijblijven in het eigen vakgebied (kennisveroudering tegen gaan) is een minder belangrijke reden om bijscholing te volgen. De bijscholingscursussen van medici zijn vaak er op gericht om zich verder te specialiseren, terwijl de cursussen van gezondheidswetenschappers er eerder op gericht zijn om tekorten weg te werken. Verder is te zien dat juristen vijf jaar na afstuderen het vaakst een cursus volgen om tekorten weg te werken en tien jaar na afstuderen het vaakst om zich verder te specialiseren.

#### Behoeftte aan bijscholing op dit moment

Ondanks dat UM-afgestudeerden in de eerste jaren na hun afstuderen vaak bijscholingscursussen hebben gevolgd, is in tabel 4.9 te zien dat de meerderheid van hen ook nu nog behoefte heeft aan bijscholing. Blijkbaar blijft bijscholing ook later in de loopbaan belangrijk en is het nodig om 'levenslang' te leren. Er is behoefte aan bijscholing op verschillende gebieden, zoals management, specifieke vakkennis, financieel-economische zaken en adviesvaardigheden.

Tabel 4.8

Motivatie om bijscholingscursus te volgen

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
tekorten wegwerken	50	22	19	6	26	33	15	26	24	27
bijblijven	7	10	0	0	0	9	13	10	5	9
verdere specialisatie	0	34	48	44	22	18	28	21	27	25
doorstromen naar andere/hogere functie	21	21	15	19	24	13	18	14	20	16
verplicht door werkgever	0	8	15	25	14	16	15	22	13	16
anders	21	5	4	6	14	12	10	7	12	8
n totaal (=100%)	11	84	25	15	42	111	28	43	106	253

Tabel 4.9

Behoeftte aan bijscholing op dit moment (vijf jaar en tien jaar na afstuderen, respectievelijk cohort '95 en cohort '90)

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Behoeftte	75	77	51	31	73	66	80	70	69	65

#### 4.4 Wie volgen er bijscholingscursussen?

In deze paragraaf zullen we bekijken door wie en in welke banen bijscholingscursussen gevolgd worden. Hiervoor wordt met behulp van een logistische regressie-analyse bekeken welke persoons- en functiekenmerken invloed hebben op de kans op het volgen van een bijscholingscursus (zie tabel 4.10). Om cohort-effecten uit te sluiten, nemen we in onze analyse alleen afgestudeerden uit cohort '95 mee. We kiezen niet voor cohort '90, omdat tabel 4.4 heeft laten zien dat de scholings-inspanningen zich vooral in de eerste vijf jaar na afstuderen lijken te concentreren. Bovendien zijn er in cohort '90 weinig economen.

In tabel 4.10 is te zien dat UM-afgestudeerden die in een non-profit organisatie werken minder vaak een cursus gevolgd hebben dan degenen die in een profit organisatie werken. Profit-organisaties hebben over het algemeen meer middelen om te investeren in de scholing van werknemers. Bovendien kan scholing voor hen ook een middel zijn om de concurrentiepositie te versterken. Verder zien we dat UM-afgestudeerden met een vaste aanstelling relatief vaak een bijscholingscursus hebben gevolgd vergeleken met tijdelijke arbeidskrachten. Het is voor werkgevers waarschijnlijk aantrekkelijker om te investeren in werknemers van wie verwacht mag

worden dat ze langer aan het bedrijf verbonden zullen blijven. Dit onderstreept de kwetsbare positie van werknemers met een tijdelijk contract.

Ook het functieniveau blijkt een rol te spelen bij het al dan niet volgen van bijscholing. Werknemers met een functie waarvoor minimaal wo-niveau is vereist volgen namelijk significant vaker een bijscholingscursus dan degenen met een functie die ook met een hbo-opleiding vervuld zou kunnen worden. Functies op wo-niveau zijn waarschijnlijk kennisintensiever, waardoor scholing in deze functies ook vaker nodig zal zijn. Bovendien is het voor werkgevers waarschijnlijk aantrekkelijker te investeren in die cursussen voor die werknemers van wie verwacht mag worden dat ze op termijn het hoogste rendement op zullen leveren. Omgekeerd geldt ook hier dat - net als bij werknemers met een tijdelijk contract - werknemers met een functie 'onder' wo-niveau in het nadeel zijn wat scholing betreft. Verder is in tabel 4.10 te zien dat medici minder cursussen volgen dan andere UM-afgestudeerden. Dit was ook al te zien in tabel 4.3 en komt doordat de meeste van hen al een opleiding volgen.

*Tabel 4.10*

Resultaten van logistische regressie-analyse op de kans op het al dan niet volgen van cursussen: cohort '95 (logit-effecten)

	B
Constante	-0,087
Man	0,012
Leeftijd	-0,034
Opleiding	
Economie	1,266**
Geneeskunde	ref. cat.
Gezondheidswetenschappen	1,362**
Rechten	1,134*
Organisatie	
>= 100 personen	0,328
non-profit	-0,959**
Aanstelling	
vast	0,841**
parttime	0,448
Functie in eigen/verwante richting	-0,229
Functie vereist minimaal wo-niveau	0,782**
Nagelkerke R-kwadraat	0,198
Model chi-kwadraat	62,517**
Vrijheidsgraden	11
N	407

\* = significant op 5% niveau

\*\* = significant op 1% niveau

ref. cat. = referentiecategorie

#### 4.5 Loont scholing?

Zoals eerder reeds is opgemerkt bepalen, volgens de theorie van het menselijk kapitaal, talent, gevolgd onderwijs en ervaring hoe goed iemand functioneert en daarmee zijn productiviteit. Door middel van scholing doet men extra kennis en vaardigheden op die de productiviteit van een werknemer kunnen verhogen. Verwacht mag worden dat deze productiviteitsstijging door de werkgever wordt beloond. In deze paragraaf staat dan ook het effect van vervolgopleidingen en cursussen op de beloning centraal.

*Tabel 4.11*

Resultaten van lineaire regressie-analyse op de natuurlijke logaritme van het bruto uurloon: cohort '95 (ongestandaardiseerde regressie-coëfficiënten)

	B
Constante	3,105**
Man	0,112**
Leeftijd	0,008
Opleiding	
Economie	0,327**
Geneeskunde	ref. cat.
Gezondheidswetenschappen	0,195**
Rechten	0,150
Organisatie	
>= 100 personen	-0,048
non-profit	-0,096*
Aanstelling	
Vast	0,038
Parttime	0,215**
Functie in eigen/verwante richting	-0,017
Functie vereist minimaal wo-niveau	0,168*
Vergoeding voltooid	
geen	ref. cat.
medische postdoctorale opleiding	0,416**
andere postdoctorale opleiding	-0,046
andere (niet-postdoctorale) opleiding	-0,086
Aangepaste R-kwadraat	0,179**
F-waarde	7,029
Vrijheidsgraden	14
N	386

\* = significant op 5% niveau

\*\* = significant op 1% niveau

ref. cat. = referentiecategorie

In tabel 4.11 worden de resultaten gepresenteerd van een meervoudige lineaire regressie-analyse naar de invloed van het voltooien van een vervolgopleiding op de beloning. Analooq aan de analyse in paragraaf 4.4 worden wederom alleen afgestudeerden uit cohort '95 in de analyse betrokken. In de tabel is te zien dat

alleen het voltooien van een postdoctorale medische opleiding vijf jaar na afstuderen een positieve invloed heeft op het bruto uurloon. Dit zorgt zelfs voor een zeer sterke loonsstijging. In paragraaf 2.3 hebben we ook al gezien dat de lonen van medici tussen de vijf en tien jaar na afstuderen sterk stijgen wanneer zij hun vervolgopleiding afronden. Een groot deel van de medici heeft zijn vervolgopleiding vijf jaar na afstuderen echter nog niet afgerond (zie tabel 4.2), en in tabel 4.11 is te zien dat zij op dat moment minder verdienen dan andere UM-afgestudeerden. In de eerste vijf jaar na afstuderen leveren medici blijkbaar salaris in om hun opleiding te kunnen volgen, maar hiervoor worden zij na het voltooien van hun opleiding ruimschoots beloond en verdienen zij veel meer dan andere UM-afgestudeerden (zie paragraaf 2.3).

Wanneer men een andere opleiding voltooid heeft, ook als dit een post-doctorale opleiding betreft, heeft dit vijf jaar na afstuderen (nog) geen effect op het loon. Waarschijnlijk wordt het positieve effect van een voltooide opleiding vijf jaar na afstuderen tenietgedaan doordat men in de tijd dat men een opleiding volgt geen of minder werkervaring op doet en dus op die manier ook beloning mis loopt. Tien jaar na afstuderen heeft een voltooide postdoctorale opleiding wellicht wel een positief effect op het loon. Betrouwbare uitspraken hierover kunnen moeilijk gedaan worden, omdat het aantal afgestudeerden met een voltooide postdoctorale opleiding in cohort '90 erg klein is en weinig economen bevat.

Verder is in tabel 4.11 te zien dat mannen meer verdienen dan vrouwen. Dit hangt waarschijnlijk met verschillende factoren samen. Vrouwen hebben bijvoorbeeld een andere werkoriëntatie dan mannen en maken daarmee ook andere keuzes ten aanzien van werk. Zo vinden vrouwen inhoudelijke en sociale aspecten in hun werk belangrijker dan mannen (zie paragraaf 3.2 en tabel 3.4.1 in bijlage).

Wanneer we kijken naar baankenmerken dan zien we dat UM-afgestudeerden die in een non-profit organisatie werken minder verdienen dan degenen die in een profit-organisatie werken. Ook het functieniveau blijkt gewaardeerd te worden. Zo verdienen UM-afgestudeerden met een baan op wo-niveau meer dan degenen met een baan die ook met een hbo opleiding vervuld zou kunnen worden. Verder blijken parttimers meer te verdienen per uur dan fulltimers.

In tabel 4.12 worden de resultaten gepresenteerd van een meervoudige lineaire regressie-analyse naar de invloed van het volgen van een cursus op het bruto uurloon. In deze analyse zijn wederom alleen afgestudeerden uit cohort '95 meegenomen. Organisatiekenmerken zijn niet meegenomen in de analyse, omdat deze invloed kunnen hebben op het al dan niet volgen van een cursus. Zo was in tabel 4.10 bijvoorbeeld al te zien dat in profit-organisaties vaker cursussen worden gevolgd dan in non-profit organisaties.

In tabel 4.12 is te zien dat het volgen van een cursus geen extra salaris oplevert. In tabel 4.7 was al te zien dat de meeste cursussen gefinancierd worden door de werkgever en dus vaak gerelateerd zullen zijn aan het werk. Het volgen van een cursus zal door de werkgever dan ook eerder als onderdeel van het werk gezien worden en niet als zodanig apart beloond worden.

Verder zien we dat - net zoals in tabel 4.11 - medici relatief weinig verdienen per uur, mannen meer verdienen dan vrouwen, parttimers meer verdienen dan fulltimers en UM-afgestudeerden met een functie op wo-niveau meer verdienen dan degenen met een functie onder wo-niveau.

*Tabel 4.12*

Resultaten van lineaire regressie-analyse op de natuurlijke logaritme van het bruto uurloon: cohort '95 (ongestandaardiseerde regressie-coëfficiënten)

	B
Constante	3,171**
Man	0,110**
Leeftijd	0,005
Opleiding	
Economie	0,255**
Geneeskunde	ref. cat.
Gezondheidswetenschappen	0,066
Rechten	0,080
Aanstelling	
Vast	0,040
Parttime	0,227**
Functie in eigen/verwante richting	0,007
Functie vereist minimaal wo-niveau	0,148*
Cursus gevolgd	0,052
Aangepaste R-kwadraat	0,139**
F-waarde	7,323
Vrijheidsgraden	10
N	391

\* = significant op 5% niveau

\*\* = significant op 1% niveau

ref. cat. = referentiecategorie

## 4.6 Conclusie

Een groot deel van de UM-afgestudeerden volgt na afstuderen nog een vervolgopleiding of neemt deel aan cursussen. Medici volgen bijna allemaal een vervolgopleiding, terwijl andere UM-afgestudeerden vaker losse cursussen volgen. Wanneer we kijken naar het type vervolgopleiding, dan zien we dat medici en economen vaak post-doctorale beroepsopleidingen volgen, terwijl gezondheidswetenschappers en juristen vaker niet-postdoctorale opleidingen volgen. Bij medici gaat het vaak om een opleiding tot (verpleeg)huisarts, sociaal geneeskundige of specialist, bij economen om een deeltijd opleiding tot (register) accountant of controller, bij gezondheidswetenschappers om andere wo-opleidingen of post-doctorale opleidingen op het gebied van de gezondheidszorg en bij juristen om opleidingen op het gebied van de

advocatuur, recht en openbare orde. Vijf jaar na afstuderen is een groot deel van de medici nog bezig met hun vervolgopleiding, terwijl de meeste andere afgestudeerden dan al klaar zijn met de vervolgopleiding.

Alleen het voltooien van een medische post-doctorale opleiding heeft vijf jaar na afstuderen al een sterk positief effect op het loon. Wanneer men een andere opleiding voltooid heeft, ook als dit een post-doctorale opleiding betreft, heeft dit vijf jaar na afstuderen (nog) geen effect op het loon. Het positieve effect van een afgeronde post-doctorale opleiding is waarschijnlijk in het begin van de loopbaan nog niet zichtbaar, omdat men in de tijd dat men een opleiding volgt minder werkervaring op doet en dus op die manier ook beloning mis loopt. Dit neemt niet weg dat een voltooide post-doctorale opleiding verderop in de loopbaan wel een loonstijging tot gevolg kan hebben.

Wanneer we kijken naar de cursussen die UM-afgestudeerden volgen, dan zien we dat de meeste UM-afgestudeerden vooral aan het begin van hun loopbaan meerdere cursussen volgen. Economen en juristen volgen de meeste cursussen en medici participeren het minst vaak in cursussen. Verder blijkt men in profit-organisaties vaker een cursus te volgen dan in non-profit organisaties. UM-afgestudeerden met een tijdelijke baan en een baan onder wo-niveau nemen relatief weinig deel aan cursussen. Het is voor werkgevers waarschijnlijk aantrekkelijker om te investeren in werknemers van wie verwacht mag worden dat ze langer aan het bedrijf verbonden zullen blijven. Daarnaast zou het kunnen zijn dat een functie op wo-niveau kennisintensiever is, waardoor scholing in deze functies ook vaker nodig zal zijn.

Bijscholingscursussen zijn meestal werkgerelateerd, duren een aantal maanden en nemen per week aan contacturen een dag of minder in beslag. De cursussen worden door verschillende instellingen, zoals de universiteit, andere opleidingsinstellingen, beroep- en brancheorganisaties of de werkgever verzorgd. De voor UM-afgestudeerden belangrijkste bijscholingscursussen zijn vooral gericht op het vergroten van kennis, het aanleren van (nieuwe) methoden en technieken, en management vaardigheden. Medici volgen relatief vaak cursussen die gericht zijn op het verdiepen van vakkennis en het aanleren van nieuwe methoden en technieken, terwijl juristen relatief weinig bijscholing op het gebied van leidinggeven en management volgen en relatief veel op het gebied van spreek- en schrijfvaardigheid, relaties met klanten en juridische onderwerpen. UM-afgestudeerden volgen bijscholing om tekorten weg te werken, zich verder te specialiseren of door te stromen naar een andere of hogere functie. De bijscholingscursussen van medici zijn er relatief vaak op gericht om zich verder te specialiseren, terwijl de cursussen van gezondheidswetenschappers er eerder op gericht zijn om aansluitingsproblemen tussen opleiding en beroepspraktijk weg te werken. Ondanks dat UM-afgestudeerden in de eerste jaren na hun afstuderen vaak bijscholingscursussen hebben gevolgd, is er bij de meerderheid van hen nog steeds behoefte aan bijscholing. Blijkbaar is het nodig om 'levenslang' te leren. Het volgen van een cursus levert echter geen extra salaris op. Cursussen zijn vaak onderdeel van het werk en worden als zodanig meestal niet apart beloond.





## 5 Slotconclusie

De arbeidsmarkt voor UM'ers kan momenteel als zeer rooskleurig bestempeld worden. De werkloosheid is laag. De carrière verloopt over het algemeen voor spoedig. Tien jaar na afstuderen heeft een groot deel van de UM'ers een baan gevonden die aansluit op de opleiding. Het betreft hierbij vaak een vaste aanstelling. De aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk laat voor gezondheidswetenschappers een wat minder gunstig beeld zien. De minder gunstige arbeidsmarktsituatie begin jaren '90 en de onbekendheid met de toen nog jonge opleiding gezondheidswetenschappen zouden hieraan ten grondslag kunnen liggen.

Het hebben van werk draagt in belangrijke mate bij aan de bevrediging die mensen in hun leven vinden. Werk kan op verschillende manieren voldoening geven. Grofweg kan er een onderscheid gemaakt worden tussen vier aspecten:

1. autonomie;
2. extrinsieke aspecten (zoals een hoge beloning en sociale status);
3. de inhoud van het werk;
4. sociale aspecten van het werk (waaronder een goede balans tussen werk en privé).

UM'ers blijken vooral autonomie en de sociale aspecten van het werk belangrijk te vinden. Extrinsieke werkaspecten daarentegen zijn voor UM'ers nauwelijks van belang. De verschillen tussen de studierichtingen zijn relatief gering. Met name de medici zijn wat meer gericht op de inhoud van het werk, terwijl economen de extrinsieke aspecten relatief belangrijk vinden vergeleken met de afgestudeerden van andere faculteiten. Bovendien blijkt dat vrouwen over het algemeen inhoudelijke en sociale werkaspecten belangrijker vinden dan mannen. UM-afgestudeerden met een hoge inhoudelijke of sociale werkoriëntatie, waaronder veel vrouwen, werken vaker parttime en verdienen minder dan degenen met een hoge autonome of extrinsieke werkoriëntatie, waaronder meer mannen. Afgestudeerden met een hoge inhoudelijke werkoriëntatie hebben daarnaast vaker een baan die aansluit op hun opleiding, werken vaker in een non-profit organisatie en hebben minder vaak een vaste aanstelling. Deze laatste groep omvat onder meer de wetenschappelijk onderzoekers.

UM'ers vinden niet altijd volledige voldoening in hun werk. Met name medici en juristen ondervinden moeite een goede balans tussen werk en privé te vinden. Het is niet verrassend dat het werken op academisch niveau en het hebben van een fulltime baan het gevoel een goede balans tussen werk en privé gevonden te hebben negatief beïnvloeden. Met name gezondheidswetenschappers vinden lang niet altijd inhoudelijke bevrediging in hun werk.

Wanneer men niet de volledige voldoening vindt in zijn of haar werk, heeft dit gevolgen voor de tevredenheid met het werk. Een gebrek aan autonomie of een onbevredigend gevoel ten aanzien van extrinsieke werkaspecten (met name het salaris) leidt ertoe dat men op zoek gaat naar andere werk. Opvallend genoeg blijkt

een onbevredigende balans tussen werk en privé geen invloed te hebben op het zoekgedrag.

Vervolgonderwijs speelt bij UM'ers een belangrijke rol. Vervolgonderwijs neemt allerlei vormen aan: van de opleiding van de basisarts tot huisarts of specialist tot de korte cursus op het gebied van computervaardigheden. Hoewel de scheidslijn niet altijd even duidelijk is, kan grofweg een onderscheid gemaakt worden tussen vervolgopleidingen en cursussen. Medici en economen blijken vooral post-doctorale opleidingen te volgen. Bij juristen en gezondheidswetenschappers betreft het daarentegen vooral niet-post-doctorale opleidingen. Vijf jaar na afstuderen is de meerderheid van de medici nog bezig met hun opleiding, terwijl de meeste andere afgestudeerden dan al klaar zijn. Het voltooien van een vervolgopleiding heeft vijf jaar na afstuderen nog geen effect op de beloning. Medische postdoctorale beroepsopleidingen vormen hierop een uitzondering. Dit neemt niet weg dat een voltooide opleiding verderop in de loopbaan wel een loonstijging tot gevolg kan hebben.

Cursussen worden vooral door economen en juristen gevolgd. Verder blijkt men in profit-organisaties vaker een cursus te volgen dan in non-profit organisaties. UM-afgestudeerden die onder wo-niveau werkzaam zijn nemen relatief weinig deel aan cursussen. Ook de participatie van UM'ers met een tijdelijke aanstelling is relatief laag. Het is voor werkgevers wellicht aantrekkelijker om te investeren in werknemers van wie verwacht mag worden dat ze langer aan het bedrijf verbonden zullen blijven. Daarnaast zou het kunnen zijn dat een functie op wo-niveau kennisintensiever is, waardoor scholing in deze functies ook vaker nodig zal zijn.

Bijscholingscursussen zijn veelal in sterke mate gerelateerd aan het werk. UM'ers volgen cursussen om specifieke tekorten aan kennis en vaardigheden weg te werken, om zich verder te specialiseren of met het doel door te stromen naar een andere of hogere functie. De bijscholingscursussen van medici zijn daarbij relatief vaak gericht op verdere specialisatie. Gezondheidswetenschappers daarentegen investeren vooral in het wegwerken van aansluitingsproblemen tussen opleiding en beroepspraktijk. UM'ers geven aan cursussen gericht op het vergroten van kennis, en het aanleren van (nieuwe) methoden en technieken en managementvaardigheden belangrijk te vinden. Medici leggen daarbij de nadruk op cursussen die gericht zijn op het verdiepen van vakkennis en het aanleren van nieuwe methoden en technieken, terwijl juristen het belang van cursussen op het gebied van spreek- en schrijfvaardigheid en relaties met klanten benadrukken. Ondanks het feit dat UM-afgestudeerden in de eerste jaren na hun afstuderen vaak en intensief aan aanvullende scholing hebben deelgenomen, is er bij de meerderheid van hen nog steeds behoefte aan bijscholing.

## Literatuur

- Allen, J.A. & R. de Vries (verschijnt binnenkort). *Transitie van opleiding naar werk van afgestudeerden in het hoger onderwijs in internationaal perspectief*. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: NBER.
- Herweijer, L.J. (1999). *Tussen overschot en tekort. De aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quataire sector en in de marktsector vergeleken* (SCP-cahier 162). Den Haag: SCP.
- Jacob-Tacke, K.H.M. & G.W.M. Ramaekers (2001). *Loopbanen na de Universiteit Maastricht: Meting 2000. Afstudeercohort 1988/1989 en 1993/1994*. (ROA-R-2001/5). Maastricht: ROA.
- Mincer, J. (1989). Human capital and the Labor Market: A Review of Current Research, *Educational Researcher*, vol.18, no. 5, pp. 27-34, reprinted in: Blaug M. (ed) (1992), *The Economic Value of Education*. Aldershot: Edward Elgar Publishing.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1997). *De Arbeidsmarkt naar Opleiding en Beroep tot 2002*. (ROA-R-1997/7). Maastricht: ROA.



## Bijlage

Tabel bij Figuur 2.1

Maatschappelijke positie vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Betaald werk	100	97	87	86	88	91	96	94	91	93
Studie	0	0	2	2	0	1	0	1	1	1
Werkloos	0	1	0	0	0	2	2	0	1	1
Zorg	0	0	2	2	11	3	0	1	4	2
Anders	0	2	10	10	1	3	2	3	4	4

Tabel bij Figuren 2.2 t/m 2.10

Baankenmerken vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Organisatie ≥ 100 werknemers	85	72	68	71	81	82	70	69	75	75
Non-profit-organisatie	35	16	97	97	72	82	53	38	72	57
Vaste aanstelling	100	92	73	42	89	77	96	88	87	79
WO niveau vereist	80	65	100	100	72	55	78	77	83	67
Eigen/verwante richting vereist	85	75	100	97	63	79	90	66	83	77
Tevredenheid met werk	79	78	83	84	80	72	88	81	83	77
Aantal uren werkzaam (mediaan)	38	40	37	38	36	36	36	38	36	36
Totaal bruto maandinkomen (mediaan) in €**	3820	3570	4090	2985	3115	2545	3285	2865	3465	2820
Bruto uurloon (mediaan) in €***	23,20	21,00	27,60	17,50	21,30	17,40	21,30	17,50	22,20	18,10

^ de groep is te klein om over te rapporteren

\*\* inclusief nevenfuncties

\*\*\* exclusief nevenfuncties

Tabel bij figuren 2.11 en 2.12

Werkloosheid vijf en tien jaar na afstuderen, resp. cohort '95 en cohort '90

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Aantal periodes:										
nul	70	58	59	74	44	61	56	66	54	63
één	30	34	36	19	42	28	38	27	38	29
twee	0	7	2	5	10	9	6	6	6	8
drie of meer	0	1	3	2	4	2	0	1	3	1
Mediaan intrede- werkloosheid (in maanden)	7	4	2	2	7,5	4	4,5	5	5	4

Tabel bij figuren 2.13 t/m 2.16

Aard van de baanveranderingen

Cohort:	FdEWB		FdG		FdGW		FdR		UM Totaal	
	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %	'90 %	'95 %
Vrijwillig ontslag	83	83	85	82	65	81	83	82	79	82
Verandering werkgever	60	76	89	89	65	76	77	81	76	79
Verandering vakgebied	37	59	46	48	59	55	53	56	51	55
Hoger functieniveau	54	75	43	35	64	65	68	66	56	63

Tabel 3.4.1

Werkoriëntaties naar geslacht

	Man (n=276)	Vrouw (n=407)	UM Totaal (n=683)
Autonome werkoriëntatie	69	65	67
Extrinsieke werkoriëntatie	20	17	18
Sociale werkoriëntatie	66**	82	76
Inhoudelijke werkoriëntatie	32**	42	38

\*\* significant op 1%-niveau